

ISTITUTI SOCIOASSISTENZIALI - UNEBA

Aprile 2020

| ESTREMI E PARTI STIPULANTI | | | |
|----------------------------|---|-----------------|---|
| | Data di stipula | Decorrenza | Scadenza |
| CCNL | 20 gennaio 2020 | 1° gennaio 2017 | 31 dicembre 2019 |
| | Parti stipulanti | | Uneba e Fp-Cgil, Fisascat-Cisl, Fp-Cisl, Uil-Fpl, Uiltucs |
| Campo di applicazione | <p>Il c.c.n.l. si applica ai dipendenti delle associazioni, fondazioni ed altre iniziative organizzative, operanti nei settori assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché alle altre istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti all'Uneba, comprese le ex Ipab. Si intendono per iniziative operanti nel settore socio-sanitario quelle rientranti nell'area di cui al D.P.C.M. 29 novembre 2001, allegato 1.C, e successive modificazioni.</p> <p>Si intendono per associazioni ed iniziative organizzative: - 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 ivi compresi gli enti del terzo settore.</p> <p>Ricadono nella sfera di applicazione del contratto le seguenti iniziative: - servizi per soggetti in stato di disagio sociale e/o economico, comunque denominati; - servizi per tossicodipendenti o alcooldipendenti, comunque denominati; - servizi per minori comunque denominati; - servizi per persone con disabilità comunque denominati;</p> <p>- servizi per anziani autosufficienti e/o parzialmente autosufficienti comunque denominati; - servizi per anziani non autosufficienti, comunque denominati; - consultori familiari; - servizi per la cronicità; - servizi per la ludopatia; - attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.</p> <p>È escluso il personale religioso e di volontariato i cui rapporti giuridici sono regolati da apposite convenzioni.</p> <p>Per il personale religioso che non presti opera volontaria e che operi nell'ambito di istituzioni terze rispetto all'ordine o congregazione di appartenenza, vengono stipulate convenzioni sostitutive del trattamento contrattuale (L. n. 392/1956 e art. 1, D.L. n. 536/1987 conv. L. n. 48/1988).</p> | | |

DATI RETRIBUTIVI

| Minimi contrattuali | Liv. | | | | E.r.m.t. * | Ind.funzione |
|---------------------|------------------|---------------|--|--|------------|--------------|
| | Minimo nazionale | | | | | |
| | dal 1.1.2020 | dal 1.12.2020 | | | | |
| Q | 1.797,16 | 1.837,16 | | | 17,33 | 100,00 |
| 1 | 1.690,17 | 1.727,79 | | | 16,30 | |
| 2 | 1.593,90 | 1.629,38 | | | 15,37 | |
| 3S | 1.476,21 | 1.509,07 | | | 14,24 | |
| 3 | 1.422,73 | 1.454,40 | | | 13,72 | |
| 4S | 1.347,86 | 1.377,86 | | | 13,00 | |
| 4 | 1.305,08 | 1.334,12 | | | 12,59 | |
| 5S | 1.283,70 | 1.312,27 | | | 12,38 | |
| 5 | 1.251,58 | 1.279,44 | | | 12,07 | |
| 6S | 1.219,51 | 1.246,65 | | | 11,76 | |
| 6 | 1.187,40 | 1.213,83 | | | 11,45 | |
| 7 | 1.101,82 | 1.126,34 | | | 10,63 | |

* Elemento retributivo mensile territoriale

Una tantum. Al personale in forza al 1.2.2021 che abbia superato il periodo di prova viene riconosciuta con la retribuzione del mese di febbraio 2021 la somma forfettaria omnicomprendiva di cui alla tabella che segue:

| Liv. | Importo | Liv. | Importo |
|------|---------|------|---------|
| Q | 133,33 | 4 | 96,83 |
| 1 | 125,40 | 5S | 95,24 |
| 2 | 118,25 | 5 | 92,86 |
| 3S | 109,52 | 6S | 90,48 |
| 3 | 105,55 | 6 | 88,10 |
| 4S | 100,00 | 7 | 81,75 |

Elemento di garanzia. L'accordo di rinnovo istituisce un elemento retributivo di garanzia - distinto in due quote mensili: quota A di 20 euro; quota B di 10 euro - che diventerà esigibile qualora intervenga entro il 31 dicembre 2021 un accordo di secondo livello su modalità e tempi di erogazione. In questo caso le due quote dell'elemento di garanzia saranno erogate fino alla scadenza del suddetto accordo e comunque non oltre la stipulazione del prossimo rinnovo contrattuale. Qualora invece al 31 dicembre 2021 il predetto accordo non sia intervenuto, la quota A incrementerà i minimi retributivi a decorrere dal 1° gennaio 2022.

| | Scatti di anzianità | | | |
|--|---------------------|---------|------|---------|
| | Liv. | Importo | Liv. | Importo |
| | Q | 34,09 | 4 | 27,89 |
| | 1 | 32,54 | 5S | 27,37 |
| | 2 | 30,99 | 5 | 26,86 |
| | 3S | 29,95 | 6S | 26,34 |
| | 3 | 28,92 | 6 | 25,82 |
| | 4S | 28,41 | 7 | 24,27 |

Maturazione: fino a 10 scatti triennali che decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie l'anzianità di servizio richiesta. **Trattamento per i lavoratori assunti dopo l'8 maggio 2013:** la maturazione dell'anzianità ai fini degli scatti decorre a partire dal 37° mese di servizio (ai fini del computo si sommano tutti i periodi prestati, anche con contratto di apprendistato, presso gli enti che applicano il c.c.n.l.).
Periodo 1.6.2020 – 31.12.2022: la maturazione degli scatti viene sospesa.

Mensilità aggiuntive
 Nel settore è prevista l'erogazione entro il 20 dicembre di una **tredicesima mensilità** da calcolare sulla base di 1/12 della retribuzione mensile globale, per ciascun mese di servizio prestato nel periodo gennaio-dicembre. Se il rapporto è iniziato/cessato in corso d'anno, la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni è considerata mese intero. **Esclusioni:** per la maturazione della tredicesima non sono utili i periodi in cui non è stata corrisposta retribuzione.
 La **quattordicesima mensilità** va corrisposta entro il mese di luglio e va calcolata sulla base di 1/12 della retribuzione mensile globale in atto al 30 giugno del mese precedente, per ciascun mese di servizio prestato nel periodo luglio anno precedente – giugno anno corrente. **Altri criteri:** come per la tredicesima mensilità. **Trattamento per i lavoratori assunti dopo l'8 maggio 2013:** nel primo triennio di servizio la quattordicesima matura con la seguente gradualità: - al 20% per i primi 12 mesi; - al 45% per i mesi dal 13° al 24°; - al 70% per i mesi dal 25° al 36°; - al 100% dal 37° mese. Per il computo dell'anzianità di servizio si sommano tutti i periodi prestati, anche con contratto di apprendistato, presso gli enti che applicano il c.c.n.l.

Lavoro straordinario, notturno, festivo
 Il lavoro **straordinario** non può superare, di norma, 160 ore annuali pro capite.
 Il lavoro **notturno** decorre, ai fini retributivi, dalle ore 22 alle 6.
 La **base di computo** delle maggiorazioni è costituita dalla quota oraria della retribuzione mensile globale.

| Tipo di prestazione | Maggiorazione |
|--------------------------------|---------------|
| straordinario diurno | 25% |
| straordinario notturno | 40% |
| straordinario festivo diurno | 50% |
| straordinario festivo notturno | 60% |
| notturno in turno | 20% |
| notturno non programmato | 25% |
| festivo e/o domenicale | 15% |
| festivo notturno | 25% |

Altre voci
Salario accessorio per funzioni di coordinamento: ai lavoratori cui vengano attribuite per iscritto funzioni di coordinamento di figure professionali di livello pari o inferiore viene riconosciuto un salario accessorio di 41,32 euro/mese per 14 mensilità.
Reperibilità: - durata massima individuale, 96 ore mensili; - limitata a 8 volte al mese; - compenso non inferiore a 1 e non superiore a 2 euro/ora la cui definizione è demandata alla contrattazione di secondo livello.
Servizio passivo notturno: se viene richiesta la presenza all'interno della struttura, al lavoratore compete un compenso di 20,66 euro per notte. La presenza non concorre alla determinazione dell'orario di 38 ore settimanali; nel caso di intervento attivo durante il servizio notturno, le ore prestate sono retribuite come lavoro straordinario.
Richiamo in servizio: il lavoratore in riposo, richiamato in servizio con preavviso non superiore a 24 ore, riceve un'indennità di 6 euro, oltre al compenso per il lavoro straordinario prestato.
Mensa e alloggio: il contributo a carico del lavoratore non può essere inferiore a: - euro 1,60 per ciascun pasto; - euro 23 mensili per l'alloggio.

Parametri retributivi
Divisori contrattuali della retribuzione mensile: quota giornaliera 26; quota oraria 164. **Numero di mensilità:** 14.
Retribuzione mensile globale. E' costituita dai seguenti elementi: minimo contrattuale conglobato, scatti di anzianità, superminimi e/o assegni ad personam, indennità di funzione, altre indennità previste dal c.c.n.l.
Passaggio al livello superiore: il lavoratore che, all'atto della promozione, percepisca una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, mantiene la relativa eccedenza come assegno ad personam non assorbibile.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

| Categorie e qualifiche | Inquadramento. |
|------------------------|---|
| | Il sistema di classificazione è articolato in 12 livelli. Per i criteri di classificazione del personale si rinvia al testo del c.c.n.l. (art. 36). Mansioni promiscue. Il lavoratore adibito a mansioni relative a più livelli viene inquadrato nel livello superiore quando la relativa mansione sia prevalente, ferme restando le mansioni di fatto espletate. Si intende per attività prevalente quella svolta con maggior frequenza, congiuntamente ad un maggior valore professionale, purché non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere sporadico, accessorio o complementare. Svolgimento di mansioni superiori. Il diritto al passaggio al livello superiore matura dopo un periodo di svolgimento delle relative mansioni (con esclusione dei casi di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto) pari a tre mesi. |

| COSTITUZIONE DEL RAPPORTO | | |
|---|----------------|---------------|
| Periodo di prova | Livello | Durata |
| | Q, 1 | 120 giorni |
| | 2-3S | 90 giorni |
| | 6S-5-5S-4-4S-3 | 60 giorni |
| | 6 | 45 giorni |
| | 7 | 30 giorni |
| <p>Durata: giorni di effettivo servizio Sospensione: la malattia sopravvenuta durante il periodo di prova lo sospende.</p> | | |

| ORARIO DI LAVORO | |
|------------------------------------|--|
| Regimi di orario | Orario normale: 38 ore settimanali, che possono essere distribuite anche in fasce orarie differenti per periodi plurisettemanali. Flessibilità: l'orario contrattuale non può essere superato per più di sei settimane consecutive. |
| Banca ore | Opera dal 1° gennaio 2020 con una dotazione iniziale di 1 giornata prelevata dai permessi ROL, ridotti da 9 a 8 giorni. Possono confluire in banca ore le ore maturate a vario titolo (residue giornate di riduzione d'orario, riposi sostitutivi di prestazioni straordinarie, ecc.). Le ore accantonate e non fruite nell'anno di maturazione vengono liquidate entro il 30 giugno dell'anno successivo. |
| Festività | Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) e la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'unità produttiva (29 giugno per i lavoratori operanti nel comune di Roma). Retribuzione: per le festività coincidenti con la domenica spetta una quota giornaliera della retribuzione globale, in aggiunta alla normale retribuzione mensile. |
| Ferie | Maturazione: 26 giorni (164 ore) per ogni anno di servizio, calcolati in ogni caso su una settimana lavorativa di 6 giorni. Rapporti iniziati/cessati in corso d'anno: 1/12 per ogni mese di servizio (la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero). Malattia sopravvenuta: il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenuta malattia con prognosi superiore a 7 giorni. Banca etica solidale. Viene istituita in via sperimentale mediante accantonamento al 1.1.2020 di una giornata di riduzione oraria (con esclusione dei lavoratori di nuova assunzione per i primi 36 mesi); il corrispondente importo economico sarà messo a disposizione dei dipendenti che hanno necessità di permessi aggiuntivi con le modalità previste dal c.c.n.l. nel regolamento attuativo allegato al testo contrattuale. |
| Permessi ROL - Ex festività | Permessi ROL: ridotti a decorrere dall'anno 2020 da 9 a 8 giornate lavorative su base annua, corrispondenti convenzionalmente a 51,25 ore, comprensive dell'ex festività del 4 novembre, del giorno di permesso retribuito di cui all'art. 6 del c.c.n.l. 20.9.1991, di quanto previsto dall'art. 49, comma 4 del c.c.n.l. 18.4.2000 e dai commi 12 segg. dell'art. 50 del c.c.n.l. 27.5.2004. Trattamento per i lavoratori assunti dopo l'8 maggio 2013: nel primo triennio di servizio i permessi maturano con la seguente gradualità: - nessuna maturazione per i primi 18 mesi; - maturazione al 50% per i 18 mesi successivi; - maturazione al 100% dal 37° mese. Per il computo dell'anzianità di servizio si sommano tutti i periodi prestati, anche con contratto di apprendistato, presso gli enti che applicano il c.c.n.l. Permessi ex festività: i riposi conseguenti alle 4 ex festività sono assorbiti nella riduzione dell'orario settimanale. |

| VICENDE DEL RAPPORTO | | | |
|---|---|---------------------------|-----------------------------|
| Malattia | Periodo di comporto | Periodo di assenza | Integrazione fino al |
| | 365 giorni continuativi o frazionati nell'arco degli ultimi 36 mesi | dal 1° al 17° giorno | 90% |
| | | dal 18° giorno | 100% |
| Computo del periodo di comporto: per il raggiungimento del limite si considerano gli eventi morbosi insorti dal 8.5.2013. Sono comunque escluse dal computo le patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili. | | | |
| Maternità | Per quanto riguarda il trattamento economico il c.c.n.l. rinvia alle disposizioni di legge in materia di tutela della maternità. | | |
| Infortunio sul lavoro | Conservazione del posto: fino a guarigione clinica. Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro fino al 100% della retribuzione, dal 1° al 180° giorno di assenza. | | |
| Congedo matrimoniale | In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo retribuito di 15 giorni consecutivi, da fruire entro 7 giorni dall'evento. La richiesta di congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 15 giorni, salvo casi eccezionali. | | |
| Servizio militare | Al termine del periodo di richiamo il lavoratore deve rientrare in servizio: - entro 5 giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese; - entro 8 giorni, se ha avuto durata superiore ad uno ma non a sei mesi; - entro 15 giorni, se ha avuto durata superiore a sei mesi. | | |
| Corsi di studio e attività formative | Corsi di qualificazione e aggiornamento. Per la partecipazione ai corsi i lavoratori a tempo indeterminato possono usufruire di permessi individuali retribuiti fino ad un massimo di 120 ore/anno non cumulabili, nei limiti del 10% del personale a tempo indeterminato presente e in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (a questi fini sono computati anche i lavoratori assenti per maternità, malattia, infortunio, congedi parentali e aspettative legali o contrattuali). Nelle istituzioni o unità operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è riconosciuto ad un massimo di 2 lavoratori non contemporaneamente nel corso dell'anno. Corsi di educazione continua in medicina (ECM). Nel caso di partecipazione ai corsi, il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno è a carico delle istituzioni. Le condizioni di fruibilità sono quelle dei corsi di qualificazione e aggiornamento. Lavoratori studenti. Per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea legalmente riconosciuti, sono concessi permessi retribuiti nella misura di 30 ore/anno pro-capite. L'utilizzo dei permessi rientra nel limite del | | |

| VICENDE DEL RAPPORTO | |
|-------------------------------------|--|
| | <p>10% stabilito per i corsi di formazione e aggiornamento.</p> <p>Congedi per la formazione. I lavoratori con almeno 5 anni di anzianità possono richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo non retribuito fino a 11 mesi anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. La percentuale complessiva massima degli aventi diritto non può eccedere il 5% del personale a tempo indeterminato presente e in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente (a questi fini non sono computati i lavoratori assenti per maternità, malattia, infortunio, congedi parentali e aspettative legali o contrattuali). Durante il congedo non matura alcun istituto contrattuale.</p> |
| Altri permessi e aspettative | <p>Gravi infermità e lutti familiari. Il lavoratore ha diritto a un permesso retribuito di 3 giorni in caso di decesso o di grave infermità del coniuge o di altri parenti anche non conviventi (genitori, figli, fratelli, nonni e suoceri, altri componenti la famiglia anagrafica del lavoratore). I permessi sono cumulabili con quanto previsto per l'assistenza ai disabili dall'art. 33, L. n. 104/1992.</p> <p>Congedo per motivi familiari. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo fino a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, per i gravi motivi familiari indicati dall'art. 4, c. 2, L. n. 53/2000 e relativo regolamento di attuazione, concernenti la situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. (coniuge, figli e in mancanza loro discendenti prossimi, genitori e in mancanza loro ascendenti prossimi, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Il congedo può essere altresì richiesto per il decesso del coniuge o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore medesimo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare i permessi retribuiti per lutto (<i>vedi</i>). Durante il periodo di congedo il lavoratore non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto.</p> <p>Aspettativa non retribuita. Al lavoratore con più di un anno di anzianità di servizio può essere concessa, per gravi necessità personali, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un periodo di aspettativa da un minimo di 3 ad un massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale.</p> <p>Riabilitazione lavoratori in particolari condizioni. Ai lavoratori in condizioni di tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica che si impegnino ad accedere a programmi terapeutici di recupero e riabilitazione si applicano le seguenti misure di sostegno: - aspettativa non retribuita per la durata del progetto di recupero; - permessi giornalieri non retribuiti; - riduzione dell'orario di lavoro (part-time) per la durata del progetto. Durante i permessi e/o aspettative non matura alcun beneficio derivante dagli istituti contrattuali. Analoghe misure si applicano nei confronti dei dipendenti a tempo indeterminato, in condizioni di disabilità, che si sottopongono ad un progetto terapeutico di riabilitazione.</p> <p>Ritiro patente. In caso di ritiro della patente di guida (per motivi che non comportano il licenziamento in tronco), al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuto al possesso della patente viene conservato il posto per un periodo di 9 mesi, senza maturazione di retribuzione o altre indennità.</p> |
| Trasferta | <p>Il lavoratore inviato in trasferta ha diritto al rimborso delle spese di viaggio e ad una diaria non inferiore al doppio della retribuzione globale giornaliera; in mancanza di pernottamento fuori sede la diaria viene ridotta di un terzo.</p> <p>Per le missioni di durata superiore al mese e quando le mansioni del lavoratore comportino viaggi abituali, la diaria è ridotta del 10%. In luogo della diaria il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista anche per le spese di vitto e alloggio.</p> <p>Per brevi trasferte in località vicine viene rimborsata la spesa effettiva del viaggio e del soggiorno.</p> |
| Trasferimento | <p>Al lavoratore trasferito, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasloco, spetta la diaria di missione ovvero il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Se si tratta di trasferimento con congiunti a carico, la diaria spetta anche per i familiari (con riduzione a 3/5 per i figli). La diaria spetta fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il lavoratore ha diritto altresì al rimborso dell'indennizzo corrisposto per anticipata risoluzione del contratto di locazione, fino ad un massimo di 6 mesi.</p> |

| DISCIPLINE SPECIALI | | | |
|---|-------------------------------|--------------------|------------------------|
| Apprendistato professionalizzante | Apprendisti | | |
| | Livello (1) | Periodo (2) (mesi) | Progressione retr. (3) |
| | 2 | 1-18 | 85% |
| | | 19-36 | 90% |
| | 3S | 1-18 | 85% |
| | | 19-36 | 90% |
| | 3S - educatore professionale | 1-12 | 85% |
| | | 13-24 | 90% |
| | 3 | 1-18 | 85% |
| | | 19-36 | 90% |
| | 4S | 1-12 | 85% |
| | | 13-24 | 90% |
| | 4S - operatore sociosanitario | 1-9 | 85% |
| | | 10-18 | 90% |
| | 4 | 1-12 | 85% |
| | | 13-24 | 90% |
| | 5S | 1-9 | 85% |
| | | 10-18 | 90% |
| | 5 | 1-9 | 85% |
| | | 10-18 | 90% |
| 6 | 1-9 | 85% | |
| | 10-18 | 90% | |
| (1) Livello di destinazione finale dell'apprendista (2) Durata dell'apprendistato (mesi) (3) Percentuale della retribuzione relativa al livello di destinazione | | | |

| DISCIPLINE SPECIALI | |
|------------------------------------|---|
| | <p>Profili professionali esclusi dall'apprendistato: infermiere, ostetrica, fisioterapista, logopedista, psicomotricista, medico, psicologo, educatore, assistente sociale.</p> <p>Prolungamento del contratto: il contratto può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale. Formazione: il monte ore di formazione interna o esterna è riferito ai percorsi formativi definiti in allegato al c.c.n.l. Periodo di prova: quello ordinario vigente per il livello di inquadramento.</p> <p>Malattia: superato il periodo di prova, si applica la disciplina generale.</p> <p>Stabilizzazione degli apprendisti. Secondo il c.c.n.l. le istituzioni non possono assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati durante il periodo di prova, quelli risolti per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.</p> |
| Altri tipi di apprendistato | Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica. |
| Lavoro a tempo determinato | <p>Limiti. In ogni istituzione l'utilizzo di personale a tempo determinato (lavoratori subordinati e somministrati) non può complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La contrattazione decentrata può elevare tale percentuale. Esclusioni: i contratti a termine per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto e per attività stagionali (case per ferie, villaggi-vacanze, soggiorni climatici, ecc.).</p> <p>Secondo il c.c.n.l. la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo che superi il termine di 24 mesi non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto a tempo indeterminato almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto a termine, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) precedente. Esclusioni: non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato, i lavoratori impiegati in attività stagionali. La limitazione non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.</p> <p>Successione di contratti. La legge stabilisce l'<u>intervallo minimo tra due contratti</u> a termine successivi; il c.c.n.l. riduce l'intervallo minimo (a 8 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, a 11 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi) ed esclude da limitazioni i contratti stipulati per attività stagionali e per sostituire dipendenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.</p> <p>Sono stabiliti altresì per legge i <u>limiti della durata complessiva del rapporto</u> per effetto di una successione di contratti a termine, conclusi fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.</p> |
| Lavoro a tempo parziale | <p>Limiti al frazionamento della prestazione. La prestazione giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata.</p> <p>Lavoro supplementare. Consentito per esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo e/o per situazioni contingenti in relazione a bisogni transitori dell'utenza. Può essere richiesto entro il limite mensile del tempo pieno ed entro il limite massimo individuale di 150 ore annue. Trattamento economico: maggiorazione del 36%, comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e t.f.r.</p> <p>Lavoro straordinario. Stesse condizioni e stessi limiti previsti per il tempo pieno, proporzionalmente ridotti secondo la percentuale di orario svolta.</p> <p>Clausole elastiche. Le parti possono stabilire clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero alla variazione in aumento della sua durata. Le variazioni devono essere richieste con un preavviso di norma non inferiore a 1 giorno. Trattamento economico: per le ore di effettivo spostamento spetta la maggiorazione del 6% della retribuzione oraria; per le ore di effettivo aumento spetta la maggiorazione del 36%. Esclusioni: la distribuzione del lavoro a tempo parziale secondo programmazione a turni, nonché la modifica preventiva della programmazione a turni, escludono l'applicazione delle previsioni contrattuali e legali in materia di clausole elastiche.</p> <p>Trasformazione del rapporto: - i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita o conservative, hanno diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (e viceversa, se l'interessato ne fa successivamente richiesta); - in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente e totalmente inabile che assuma connotazione di gravità è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto; - la stessa priorità è riconosciuta al lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, L. n. 104/1992; - il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale (o entro i limiti del congedo ancora spettante), la trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale con una riduzione di orario non superiore al 50%.</p> |
| Lavoro ripartito | Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica. |
| Lavoro stagionale | Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica. |
| Telelavoro | Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica. |
| Somministrazione di lavoro | <p>Limite dei lavoratori somministrati. Il totale dei lavoratori somministrati a tempo determinato non può superare, per ciascun trimestre, la media dell'8% degli occupati stabilmente dall'utilizzatore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In alternativa, è consentito l'utilizzo di 5 lavoratori somministrati a tempo determinato, a condizione che non venga superato il totale dei rapporti a tempo indeterminato in forza presso l'ente.</p> <p>Limite complessivo (compresi lavoratori subordinati). In ogni istituzione l'utilizzo di personale a tempo determinato (lavoratori subordinati e somministrati) non può complessivamente superare il 30% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nell'ambito di questa percentuale, i lavoratori somministrati non possono superare l'8% del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La contrattazione decentrata può elevare tali percentuali. Esclusioni: contratti a termine per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto e per attività stagionali (case per ferie, villaggi-vacanze, soggiorni climatici, ecc.).</p> |

| DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA | |
|--|---|
| Attività sindacale | <p>Assemblea: negli istituti con più di 10 dipendenti i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite. La convocazione dell'assemblea va comunicata all'istituto con un preavviso di almeno 2 giorni. La durata della riunione non può superare le 3 ore coincidenti, di norma, con l'inizio o la fine dell'orario giornaliero. Affissione: il diritto di affissione è regolato dall'art. 25, L. n. 300/1970.</p> <p>Componenti RSU: - istituti con più di 15 e fino a 50 dipendenti, 3 rappresentanti; - istituti da 51 a 150 dipendenti, 6 rappresentanti - istituti da 151 a 200 dipendenti, 9 rappresentanti - istituti da 201 a 300 dipendenti, 12 rappresentanti - istituti da 301 a 500 dipendenti, 15 rappresentanti; - istituti di maggiori dimensioni, 18 rappresentanti. Il numero degli addetti è riferito al totale delle diverse realtà facenti capo alla medesima istituzione nell'ambito provinciale.</p> |

| DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA | |
|---------------------------------------|---|
| | RLS: il numero dei rappresentanti è pari a: - 1 negli enti fino a 200 dipendenti; - 3 negli enti oltre 200 e fino a 1.000 dipendenti; - 6 negli enti oltre 1.000 dipendenti. |
| Permessi retribuiti | Dirigenti RSU: alla rappresentanza sindacale è garantito il monte ore di permessi retribuiti di cui all'art. 23, L. n. 300/1970. Dirigenti OSL: i lavoratori che siano membri degli organi direttivi nazionali e territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria (uno per ente e per organizzazione sindacale) hanno diritto a permessi retribuiti nelle seguenti misure: - 24 ore/anno nelle istituzioni con un numero di dipendenti da 6 a 15; - 52 ore/anno nelle istituzioni con oltre 15 dipendenti. Tali lavoratori hanno inoltre diritto a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 giorni/anno. RLS: sono riconosciuti permessi retribuiti in misura pari a 40 ore annue per l'ente con 1 rappresentante, a 120 ore annue complessive per gli enti da 201 a 1.000 dipendenti, a 240 ore annue complessive per gli enti con oltre 1.000 dipendenti. |

| WELFARE CONTRATTUALE | |
|---------------------------------|--|
| Previdenza complementare | Fondo previdenza complementare in via di definizione: - a carico istituto: 1,05% della retribuzione utile ai fini del tfr; - a carico lavoratore: 1,05% della stessa base di computo. |
| Assistenza integrativa | Il contributo per il finanziamento del piano sanitario gestito dalla Società di mutuo soccorso RECIPROCA è fissato in 5 euro/mese per 14 mensilità, a carico dell'istituto per ogni dipendente iscritto, esclusi i lavoratori a tempo determinato di durata inferiore a tre mesi. Dal 1.7.2020 viene istituito un contributo aggiuntivo pari a 2 euro/mese ripartiti in misura eguale tra istituto e dipendente. |
| Polizze assicurative | Quadri. Hanno diritto ad una copertura in forma assicurativa per responsabilità civile verso l'utenza o verso terzi. |
| Contributi contrattuali | Il c.c.n.l. non prevede una disciplina specifica. |

| ESTINZIONE DEL RAPPORTO | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|---------|--------|--------|--------|----|--------|---------|--------|-------------------|-----------|---------------|-----------|
| Preavviso | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Q - 1°</td> <td>3 mesi</td> </tr> <tr> <td>2°</td> <td>2 mesi</td> </tr> <tr> <td>3°S - 3</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>4°S - 4 - 5°S - 5</td> <td>25 giorni</td> </tr> <tr> <td>6°S - 6° - 7°</td> <td>15 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.</p> <p>Lavoratori 4°-6° livello: in caso di licenziamento per i lavoratori inquadrati dal 4° al 6° livello la durata del preavviso è incrementata di 15 giorni.</p> | Livello | Durata | Q - 1° | 3 mesi | 2° | 2 mesi | 3°S - 3 | 1 mese | 4°S - 4 - 5°S - 5 | 25 giorni | 6°S - 6° - 7° | 15 giorni |
| Livello | Durata | | | | | | | | | | | | |
| Q - 1° | 3 mesi | | | | | | | | | | | | |
| 2° | 2 mesi | | | | | | | | | | | | |
| 3°S - 3 | 1 mese | | | | | | | | | | | | |
| 4°S - 4 - 5°S - 5 | 25 giorni | | | | | | | | | | | | |
| 6°S - 6° - 7° | 15 giorni | | | | | | | | | | | | |
| Trattamento di fine rapporto | Il c.c.n.l. rinvia alle disposizioni di legge, specificando che sono esclusi dal computo i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, le indennità non continuative. | | | | | | | | | | | | |