



Contratto

Associazione “La Strada Der Weg ONLUS”

PARTE GENERALE

CAPITOLO I – INTRODUZIONE

- Art. 1 *Ambito di applicazione*
- Art. 2 *Durata, effetti e procedura per l'applicazione del contratto*
- Art. 3 *Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero*
- Art. 4 *Salvaguardia di trattamenti preferenziali esistenti*
- Art. 5 *Collaborazione sociale*

PARTE NORMATIVA

CAPITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 6 *Contrattazione a livello aziendale*
- Art. 7 *Materie degli accordi a livello aziendale interno*
- Art. 8 *Procedimento per accordi aziendali interni*
- Art. 9 *Assemblee sindacali*
- Art. 10 *Permessi sindacali*
- Art. 11 *Affissi sindacali*
- Art. 12 *Contributi sindacali*

CAPITOLO III - ASSUNZIONE

- Art. 13 *Contratto di lavoro*
- Art. 14 *Documentazione*
- Art. 15 *Periodo di prova*

CAPITOLO IV – ORARIO DI LAVORO PERMESSI – LAVORO SUPPLEMENTARE

- Art. 16 *Pianta Organica*
- Art. 17 *Orario di lavoro*
- Art. 18 *Orario settimanale*
- Art. 19 *Forme di flessibilità dell'orario di lavoro*
- Art. 20 *Articolazione dell'orario di lavoro*
- Art. 21 *Lavoro in turno e lavoro notturno*
- Art. 22 *Servizio di reperibilità*
- Art. 23 *Riposo giornaliero*
- Art. 24 *Riposo settimanale*
- Art. 25 *Festività*
- Art. 26 *Ferie*
- Art. 27 *Lavoro festivo*
- Art. 28 *Lavoro straordinario*
- Art. 29 *Disponibilità notturna*

CAPITOLO V – TIPOLOGIE DI CONTRATTO

- Art. 30 *Tempo parziale*
- Art. 31 *Contratto di lavoro a tempo determinato*

CAPITOLO VI – DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- Art. 32 *Diritti e doveri*
- Art. 33 *Incompatibilità con altre attività*
- Art. 34 *Informazioni al personale*

- Art. 35 *Responsabilità civile verso terzi*
Art. 36 *Disposizioni disciplinari*
Art. 37 *Mobilità del personale*
Art. 38 *Pasti durante il servizio*

CAPITOLO VII - CONGEDI ED ASPETTATIVE

- Art. 39 *Congedi retribuiti*
Art. 40 *Assenze brevi per esigenze personali e relativo recupero*
Art. 41 *Permessi per motivi di studio*
Art. 42 *Aspettativa non retribuita per motivi personali o familiari*
Art. 43 *Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica*
Art. 44 *Aspettativa per il personale con prole*
Art. 45 *Congedo straordinario per l'assistenza del figlio disabile*
Art. 46 *Formazione*
Art. 47 *Assenza per visite mediche*

CAPITOLO VIII – MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITA'

- Art. 48 *Assenza per malattia*
Art. 49 *Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*
Art. 50 *Congedo di maternità e paternità*
Art. 51 *Congedo parentale*
Art. 52 *Riposi giornalieri*
Art. 53 *Adozione ed affidamento*
Art. 54 *Divieto di licenziamento – dimissioni volontarie*
Art. 55 *Misure medico competente*

CAPITOLO IX – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 56 *Risoluzione del rapporto di lavoro*
Art. 57 *Termine ed indennità di preavviso 29*

PARTE ECONOMICA

CAPITOLO X DISPOSIZIONI ECONOMICHE

- Art. 58 *Scatti di anzianità e di carriera*
Art. 59 *Incarichi di qualifica superiore*
Art. 60 *Passaggi di livello*
Art. 61 *Missione*
Art. 62 *Indennità di reperibilità*

Trattamento di fine rapporto –

- Art. 63 *anticipazione*
Art. 64 *Indennità di funzione*
Art. 65 *Orario di lavoro e calcolo della retribuzione*

ALLEGATI

- Allegato 1 –
Tabelle stipendiali
Indennità
Scatti
Allegato 2 – *Inquadramenti*

PARTE GENERALE

DALLO STATUTO

L'Associazione, che si ispira a valori cristiani, intende svolgere attività rivolta a bambini, giovani, adulti ed anziani nei seguenti settori:

1. assistenza sociale e socio - sanitaria
2. formazione, ricerca, ricerca scientifica, consulenza, sensibilizzazione
3. promozione dell'agio

Il tutto mediante:

- a) attuazione di servizi di prevenzione, assistenza, cura e riabilitazione delle forme di disagio sociale e dipendenza;
- b) la ricerca, lo studio, la formazione, anche nel campo della devianza sociale, del disadattamento, dell'educazione e della rieducazione e del reinserimento;
- c) la gestione di comunità, strutture, alloggi, ostelli, laboratori protetti e qualsiasi altra iniziativa idonea al raggiungimento delle finalità dell'Associazione stessa;
- d) il favorire la ripresa degli studi o la formazione professionale di persone in condizione di disagio;
- e) l'assistenza morale e materiale delle persone che si trovano in stato di bisogno;
- f) la formazione spirituale, umana e culturale;
- g) la promozione e gestione di attività culturali, ricreative, ambientali e sportive;
- h) l'opera di sensibilizzazione della collettività, delle istituzioni e degli enti pubblici e privati sui problemi del disagio;
- i) Interventi per e con la famiglia e di sviluppo del territorio, anche per conciliare meglio i tempi lavoro - famiglia, anche attraverso servizi alla prima infanzia.
- l) anche attraverso interventi nell'ambito di: immigrazione, assistenza alle donne, pari opportunità, tratta, interculturalità, cultura, sport, lavoro ed imprese, disagio psichiatrico, reinserimento socio-lavorativo, tempo libero, ambiente, scuola, diritto allo studio, formazione, salute, carcere, sicurezza.

Infine essa attua e gestisce i servizi necessari al perseguimento degli scopi sociali, anche in collaborazione con altre istituzioni pubbliche o private, stipulando all'uopo apposite convenzioni, e pone in essere ogni ulteriore iniziativa o intervento al fine del raggiungimento degli scopi sociali.

CAPITOLO I

Introduzione

Art. 1

Ambito di applicazione

Il dipendente nello spirito dello Statuto dell'Associazione è a tutti gli effetti considerato soggetto partecipativo nella definizione e nell'attuazione dei fini associativi. La qualità dei servizi, richiesta dalla specificità degli utenti, impegna responsabilmente tutto il personale verso la realizzazione delle finalità dello Statuto, dei regolamenti e delle direttive dell'Associazione.

Il particolare status delle strutture educativo-terapeutiche implica che gli operatori e gli educatori, oltrechè essere professionalmente qualificati alle specifiche caratteristiche del proprio campo d'intervento, siano dotati di caratteristiche personali coerenti con le finalità statutarie dell'Associazione che debbono conoscere e rispettare in particolare per quanto attiene ai fini etici e spirituali che ne ispirano le attività. In particolare si richiede a tale fine, oltre ai necessari

Zade ab car

requisiti di competenza e professionalità, che spirito di solidarietà e collaborazione, ispirino, improntino e caratterizzino l'azione lavorativa.

Il presente Contratto collettivo viene redatto in due lingue (tedesco e italiano). Il deposito ufficiale dell'Accordo avverrà nella versione italiana.

Art. 2

Durata, effetti e procedura per l'applicazione del contratto

1. Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo quadriennale 2017 - 2020, salvo entrambe le parti contraenti riconoscano la necessità e l'esigenza di modificare o di integrare il contratto. A tal fine le parti si incontrano entro un mese dalla richiesta scritta per le relative consultazioni. Il presente Contratto collettivo può essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti, (l'Associazione o le organizzazioni sindacali) con un preavviso di sei mesi, che deve avvenire tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso contrario il contratto collettivo resta in vigore fino alle singole scadenze indicate nel contratto stesso e viene parzialmente modificato o integrato da nuova normativa.
2. Le organizzazioni sindacali si impegnano a presentare piattaforme per il rinnovo del contratto almeno tre mesi prima della scadenza di ciascun periodo contrattuale. L'Associazione avvia le contrattazioni in tempo utile e con spirito costruttivo. Nell'arco dei tre mesi antecedenti alla scadenza del contratto e fino ad un mese successivo a tale scadenza, le organizzazioni sindacali si impegnano a non indire scioperi o altre azioni di lotta per il rinnovo del contratto. Nel caso in cui entro un mese dalla scadenza dei contratti non si raggiunga un accordo per il rinnovo degli stessi, le parti sono libere di intraprendere iniziative a sostegno delle loro richieste.

Art. 3

Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

In caso di sciopero devono essere assicurati nelle diverse strutture servizi minimi, mirati a garantire la sicurezza e l'incolumità delle persone seguite dall'Associazione

Lo sciopero deve essere indetto con un preavviso minimo di 10 giorni. Nell'avviso di sciopero devono essere indicati la durata, la categoria di personale e le strutture coinvolte nello sciopero

Art. 4

Salvaguardia di trattamenti preferenziali esistenti

Sono fatti salvi i trattamenti di maggior favore o preferenziali praticati attualmente nei confronti del personale in servizio all'atto della sottoscrizione del presente Contratto. Sono in ogni modo possibili trattative a livello aziendale, mirate ad una soddisfacente applicazione uniforme delle disposizioni contrattuali nei confronti dei dipendenti già in servizio e delle nuove assunzioni, con la finalità di perseguirne l'armonizzazione.

Art. 5

Collaborazione sociale

Le parti negoziali si impegnano a divulgare e a rendere note agli interessati le disposizioni contenute nel presente Contratto nonché a cooperare sulla base di reciproca collaborazione. Per tale motivo sarà consegnato un esemplare del presente contratto ai dipendenti.

PARTE NORMATIVA

CAPITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 Contrattazione a livello aziendale

In caso di contrattazione di accordi a livello aziendale, gli stessi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e devono garantire i principi definiti nel presente contratto.

Art. 7 Materie degli accordi a livello aziendale interno

Formeranno oggetto di contrattazione a livello aziendale le seguenti materie:

- a) l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione del personale;
- b) la regolamentazione dell'orario e delle pause di lavoro ai sensi dell'art. 23 (turni, flessibilità, reperibilità, permessi) nonché i sistemi di controllo;
- c) la disciplina della mobilità interna;
- d) l'istituzione di progetti di telelavoro e le relative modalità di applicazione;
- e) tutela per la salute e l'integrità sul posto di lavoro;
- f) l'agibilità dei patronati sul luogo di lavoro;
- g) la possibilità di una disciplina differenziata per determinate categorie di personale;
- h) le altre materie indicate nel presente accordo.

Art. 8 Procedimento per accordi aziendali interni

La delegazione trattante per accordi a livello aziendale è composta da rappresentanti dell'Associazione e delle rappresentanze sindacali unitarie (EGV/RSU) eventualmente assistite dalle organizzazioni sindacali (OOSS) firmatarie del presente contratto.

Ciascun componente delle RSU ha diritto, per l'espletamento del proprio mandato, ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di fruire di permessi retribuiti nella misura di 40 ore annuali per l'espletamento dell'attività prevista dall'art. 50 del d.lgs. 81/08.

In mancanza delle RSA/RSU rimane la rappresentanza delle sigle firmatarie di questo contratto.

Art. 9 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera o altrove, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Essi possono riunirsi anche durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, sempre che venga dato un preavviso di 48 ore.
2. Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali unitarie/RSU, o dalle OOSS firmatarie del presente contratto con predisposizione di un ordine del giorno.

Art. 10
Permessi sindacali

I permessi sindacali sono principalmente regolamentati dalla legge 300/1970. I componenti di comitati direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, che assumono un incarico dirigenziale all'interno di un'organizzazione sindacale, hanno diritto di fruire di permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della legge citata nella misura massima di 6 (sei) giorni all'anno.

Art. 11
Affissi sindacali

1. Le RSU/rappresentanze sindacali unitarie e le OOSS firmatarie del presente contratto hanno diritto di affiggere, negli appositi spazi allestiti a tale scopo dal datore di lavoro, pubblicazioni, comunicazioni ed avvisi concernenti l'attività sindacale o lavorativa. Le relative comunicazioni devono essere sottoscritte in forma riconoscibile ed una copia delle stesse viene trasmessa alla Direzione.
2. Il flusso di informazioni tra le OOSS e l'Associazione nonché dalle organizzazioni sindacali ai dipendenti può avvenire anche via email o altre forme di comunicazioni.
3. Le comunicazioni e circolari dell'Associazione in materia del personale sono trasmesse per conoscenza anche alle organizzazioni sindacali.

Art. 12
Contributi sindacali

Il datore di lavoro trattiene il contributo sindacale sulla retribuzione dei dipendenti, in base a specifica delega sottoscritta. I datori di lavoro provvedono al versamento dei contributi nella forma da concordare ed alle rispettive scadenze ai rispettivi sindacati, ai quali i dipendenti hanno rilasciato delega.

CAPITOLO III
ASSUNZIONE

L'assunzione dei dipendenti avviene ai sensi delle disposizioni di legge in vigore per i datori di lavoro privati nonché in base alle norme del presente Contratto collettivo.

Art. 13
Contratto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato è costituito e disciplinato mediante un contratto individuale, secondo le disposizioni di legge, le norme della Comunità Europea ed il presente Contratto.
2. Nel contratto di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere comunque indicati i seguenti punti:
 - tipologia del rapporto di lavoro;
 - data di inizio e durata del rapporto di lavoro;
 - inquadramento profilo professionale o mansioni e compenso retributivo iniziale;
 - durata del periodo di prova;
 - sede di servizio assegnata;
 - orario di lavoro settimanale.

L'indicazione degli elementi sopra elencati può essere sostituita – per quanto espressamente disciplinato contrattualmente o da disposizioni legislative – mediante rinvio alle stesse, ad eccezione dei punti che formano parte essenziale, il cui richiamo deve avvenire in base a riferimenti di legge.

Copia della lettera dovrà essere restituita all'Associazione firmata per accettazione.

In tale occasione viene consegnata la documentazione di adesione ai fini associativi, un documento informativo sulla privacy ed i documenti informativi sulla sicurezza.

3. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, in base ad un qualsiasi schema ammesso, per cui in ogni caso il contratto deve riferirsi ad una forma regolamentata per legge.

Art. 14

Documentazione

In ottemperanza alla vigente normativa in materia di tutela dei dati personali il datore di lavoro può chiedere al lavoratore, oltre al colloquio preliminarmente all'assunzione, la seguente documentazione, che viene indicata a titolo esemplificativo:

- documento di riconoscimento;
- codice fiscale;
- libretto sanitario, se previsto;
- diplomi e attestati di formazione;
- dichiarazione di procedimenti penali in corso o eventuali condanne penali riportate;
- documentazione valida di permessi di lavoro o di soggiorno, in quanto previsti;
- certificati di lavoro;
- documenti e certificazioni previste da norme vigenti;
- ulteriore documentazione attestante il possesso dei requisiti d'accesso.

Art. 15

Periodo di prova

1. L'assunzione in servizio del lavoratore è subordinata ad un periodo di prova non superiore a 2 mesi con contratto inferiore ad un anno e 3 mesi per contratti superiori a un anno.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da entrambe le parti senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei di tredicesima e delle ferie non godute.

Sull'esito del periodo di prova decide il Direttore previa valutazione, dandone comunicazione all'interessato entro la scadenza prevista dal primo comma. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle due parti abbia comunicato per iscritto la propria volontà di interrompere il rapporto di lavoro, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata.

Nel caso di interruzione del periodo di prova per malattia il lavoratore potrà riprendere il servizio per poter terminare il periodo di prova stesso, il periodo di malattia causa una proroga del periodo stesso di prova.

2. Durante il periodo di prova valgono per il datore di lavoro e per il prestatore di lavoro tutti i diritti ed i doveri stabiliti nel presente contratto.
3. Nel caso di proroga e di trasformazione a tempo indeterminato è esonerato dal periodo di prova.

CAPITOLO IV

ORARIO DI LAVORO - PERMESSI LAVORO SUPPLEMENTARE

Art. 16

Pianta organica

Va considerato che idonei organici sono condizione indispensabile per il rispetto degli orari e dei carichi di lavoro sopportabili, per assicurare risposte alle esigenze derivanti dalle condizioni di lavoro e dalla prestazione dei servizi.

Gli organici vanno definiti in rapporto al fabbisogno che deriva dai progetti, dalle necessità individuate nell'ambito dell'attuazione di essi e da quanto è previsto per l'orario di lavoro.

Art. 17

Orario di lavoro

L'orario di lavoro va considerato come elemento importante per le finalità inerenti le esigenze di servizio e la continuità dello stesso, per le condizioni di lavoro e per le conseguenti esigenze di organizzazione (flessibilità, articolazione e turnazione).

Si concorda disponibilità sia da parte del personale che dell'Associazione nello stabilire l'orario di lavoro con attenzione verso le esigenze di recupero psicofisico del personale stesso, nel quadro dei rapporti con utenti, verso gli impegni di formazione, di programmazione e di incontri, di pause e di riposi indispensabili per un efficace intervento a favore della qualità del servizio erogato.

Si cerca, dove possibile, di facilitare un orario che possa prevedere due giorni consecutivi di riposo alla settimana.

Art. 18

Orario settimanale

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 38 ore settimanali articolate nei 5 giorni da lunedì al venerdì salvo turni e/o esigenze di servizio.

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

Nell'organizzazione di detti servizi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'istituzione.

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

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

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali (con un tetto massimo di 48) non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge. Il recupero delle ore in eccesso dovrà essere effettuato entro i successivi 12 mesi dal momento della prestazione.

Per questo motivo vengono elencate, a titolo esemplificativo, le seguenti possibilità, che verranno definite in dettaglio con specifiche clausole contrattuali.

Vengono determinate le seguenti forme di flessibilità dell'orario di lavoro:

- a) Tempo parziale (part-time): in tutte le sue variabili;
- b) Orario flessibile: questo istituto è una forma di regolamentazione dell'orario di lavoro caratterizzata da una più o meno ampia facoltà del lavoratore di variare di giorno in giorno la collocazione temporale della prestazione, rispettando però il vincolo di una predeterminata estensione temporale della prestazione stessa per garantire la continuità del servizio;
- c) Telelavoro: è una particolare forma di flessibilità, è caratterizzata dalla delocalizzazione della prestazione e fa sì che la flessibilità del fattore tempo assuma una notevole rilevanza traducendosi in una particolare articolazione della prestazione lavorativa durante l'arco della giornata;
- d) Formazione interna ed esterna: la formazione (interna ed esterna) rientra nella prospettiva di accrescere ed aggiornare costantemente le competenze e le abilità richieste da una costante evoluzione dei metodi e strumenti di lavoro;
- e) Aspettativa non retribuita come tempo di "rigenerazione": consiste in un congedo non retribuito (e quindi non coperto di contribuzione), compatibilmente con le esigenze aziendali da richiedere, non solo ai fini di formazione, ma anche per garantire al lavoratore la possibilità di disporre di periodi di "rigenerazione";
- f) Organizzazione del lavoro sul monte ore annuale: rispettando la media settimanale delle ore di lavoro settimanale, il lavoro può svolgersi in tempi di minima e massima necessità riducendo le ore nel primo caso ed aumentandole nel secondo concordandolo con il coordinatore all'interno di ogni singola equipe;
- g) Banca delle ore: le ore prestate oltre l'orario normale vengono accantonate in un monte ore individuale (c.d. banca ore o conto ore) e devono poi essere fruite nel corso dell'anno secondo le indicazioni dell'Associazione concordandolo con il coordinatore all'interno di ogni singola equipe.

Art. 19

Forme di flessibilità dell'orario di lavoro

Con accordo a livello aziendale può essere prevista, per particolari aree, la distribuzione in modo flessibile delle ore lavorative da prestare nell'arco di 12 mesi, in osservanza delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche. La distribuzione in modo flessibile dell'orario di lavoro può essere prevista anche per rapporti di lavoro a tempo parziale, tenuto conto delle prescrizioni normative.

Art. 20

Articolazione dell'orario di lavoro

1. Gli orari di lavoro vengono determinati tenuto conto delle disposizioni legislative e della disciplina contrattuale, al fine di garantire, in ogni caso, un'adeguata assistenza alle persone seguite dall'Associazione.
2. Lavoro supplementare e ore straordinarie possono e devono essere essenzialmente recuperate in accordo con il datore di lavoro nei periodi di minor carico lavorativo.
3. In caso di passaggio di consegna le corrispondenti incombenze, per quanto sia necessario e possibile, devono essere correttamente portate a termine, in attesa della persona subentrante. Sia il collaboratore che il preposto faciliteranno una rapida consegna.
4. La distribuzione dell'orario di lavoro avviene tenuto conto soprattutto delle esigenze aziendali.

5. Nel corso dell'intera giornata lavorativa deve essere concesso ai lavoratori un intervallo retribuito di durata pari a 15 minuti.
Per la consumazione dei pasti è prevista un'interruzione del lavoro non retribuita nella misura non inferiore a 30 minuti (tranne nel caso di pasto consumato nello svolgimento del servizio in comunità).

Art. 21

Lavoro in turni e lavoro notturno

1. I dipendenti non possono, di norma, effettuare nell'arco di un mese più di 8 turni notturni.
2. Per quanto attiene al lavoro in turni e notturno si rinvia alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66. e successive modificazioni
3. Il lavoro notturno (concretamente in servizio) è compreso tra le ore 22,00 e le 6,00 di mattina.
In tale orario è previsto un compenso aggiuntivo di 4 euro lorde all'ora.

Art. 22

Servizio di reperibilità

1. Al fine di garantire esigenze specifiche dei servizi possono essere istituiti fuori dal normale orario di lavoro servizi obbligatori di reperibilità mediante comunicazione scritta, indicante modalità ed orari delle prestazioni richieste.
2. Il personale posto in reperibilità deve essere rintracciabile durante tale periodo, tramite idonei mezzi di comunicazione. In caso di necessità il personale posto in reperibilità è tenuto a recarsi sollecitamente sul posto di lavoro o di intervento (comunque entro un'ora dalla chiamata).
3. Si indennizzano tali reperibilità con importi lordi come segue:
con possibilità d'intervento feriale nel minor tempo possibile 1,07 euro ora, mentre per la reperibilità festiva 1,14 euro l'ora;
4. Nel caso in cui, durante lo svolgimento del servizio di reperibilità, venisse richiesto l'intervento al lavoro, al dipendente, escluso il compenso di reperibilità, spetta il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente svolte.
5. La reperibilità non può superare le 12 ore consecutive e di norma non più di 8 volte al mese.

Art. 23

Riposo giornaliero

Il personale ha diritto, nel corso di 24 ore, ad un riposo pari a 11 ore consecutive.

Art. 24

Riposo settimanale

Il personale ha diritto ad un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive.

Art. 25

Festività

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

- Capodanno
- Epifania



- Lunedì di Pasqua
- Anniversario della Liberazione
- Festa del Lavoro
- Lunedì di Pentecoste
- Festa della Repubblica
- Assunzione di Maria S.S.
- Ognissanti
- Immacolata Concezione
- Santo Natale
- Santo Stefano

In caso di coincidenza di una festività sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un importo pari ad 1/26.mo della retribuzione stessa. Il 4 novembre (festività soppressa) viene retribuito pari ad una giornata di lavoro.

Art. 26
Ferie

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie di 30 (26 + 4) giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale è comunque considerata di 5 giorni, dal lunedì al venerdì agli effetti del computo delle ferie. Nel caso di lavoro su 6 giorni sono previste 36 (32 + 4) giornate di ferie

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche ed i sabati, le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nello stesso periodo e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quanti sono i sabati e le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Il dipendente ha diritto a due settimane lavorative di ferie consecutive nel periodo estivo (dal 1° di giugno- al 30 settembre).

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

Durante il periodo di ferie decorre a favore dei lavoratori la normale retribuzione.

Per le eventuali chiusure annuali delle strutture verrà concordato un piano di ferie obbligatorie. In caso di dimissioni o licenziamento spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

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

Le ferie possono essere godute durante il periodo di preavviso di licenziamento se non creano disagi alla normale gestione del servizio.

Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente né per iscritto; non sono monetizzabili, salvo che al termine del rapporto di lavoro, si fa riferimento comunque alla normativa nazionale.

Il personale è tenuto di norma a presentare il piano ferie annuale entro il mese di aprile.

Eventuali giorni di ferie non goduti per motivate esigenze di servizio o personali, potranno essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Di norma si possono portare nell'anno successivo fino ad un massimo di 5 giornate di ferie, tranne nei casi di necessità personale del lavoratore o esigenze di servizio.

Art. 27
Lavoro festivo

Per le domeniche e per le festività viene indennizzato il servizio domenicale con una maggiorazione di 1,60 euro ora lorde.
(Vedi tabella allegata).

Art. 28
Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere di norma preventivamente autorizzate dall'Amministrazione. Il responsabile di struttura, con consenso del direttore, può richiedere che vengano effettuate ore straordinarie per motivi di servizio. E comunque non possono superare di norma 120 ore all'anno (vedasi Dlgs n.66/2003).

In luogo del compenso retributivo il lavoro straordinario diurno, festivo, notturno potrà essere compensato (con rapporto di 1:1), in accordo con il dipendente, con riposo sostitutivo.

Per la prestazione di lavoro straordinario compreso fra le ore 6.00 e le ore 24.00 spetta un compenso orario moltiplicato per il coefficiente 1,25; per lo straordinario festivo diurno 1,50; per lo straordinario notturno 1,40; per lo straordinario festivo notturno 1,60.

Qualora durante la disponibilità vi sia un intervento dell'operatore, l'ora lavorativa effettuata viene scalata in modo proporzionale dal calcolo della disponibilità e viene considerata ora lavorativa effettiva con un coefficiente 1,40; e per il turno festivo notturno 1,60.

Art. 29
Disponibilità notturna

Viene data un'indennità di disponibilità in struttura per la presenza dalle ore 24,00 alle ore 6,00 per il fine settimana, per le festività ed i giorni feriali tale indennità è di 28,98 euro lorde.

Qualora durante la disponibilità vi sia un intervento dell'operatore, l'ora lavorativa effettuata viene scalata in modo proporzionale dal calcolo della disponibilità e viene considerata ora lavorativa effettiva con un coefficiente 1,40; e per il turno festivo notturno 1,60.

CAPITOLO V
TIPOLOGIE DI CONTRATTO

Art. 30
Tempo parziale

1. Le parti contraenti ritengono le diverse possibilità di un rapporto di lavoro a tempo parziale lo strumento più valido per soddisfare necessità aziendali e conciliare esigenze familiari e personali dei dipendenti.
2. Il part-time, quale forma occupazionale, si è confermato efficace strumento di management imprenditoriale e di gestione di personale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve puntualmente indicare la durata ed il preciso riferimento della prestazione lavorativa.
3. Nei contratti a tempo parziale possono essere concordate con il lavoratore particolari clausole elastiche e/o flessibili.

Art. 31

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Per quanto attiene all'assunzione di dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato si rinvia al D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche. Al riguardo le parti contraenti sono concordi che si debba responsabilmente procedere con la costituzione di rapporti di lavoro a termine.
2. Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato nella misura del 25% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato impiegati al 1° gennaio dell'anno in corso.
3. Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.
A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nei seguenti casi per:
 - a) garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture ed i servizi dell'Associazione durante il periodo di ferie;
 - b) le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
 - c) l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario, sociale, culturale;
 - d) l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con Province, Regioni, Comuni o enti pubblici, in via sperimentale e per un periodo limitato;
 - e) lo svolgimento di attività sperimentali o nuove, limitate nel tempo.
4. In deroga al 30% del comma 2 del presente articolo per attività socio-sanitarie, pedagogiche, animative e culturali prettamente definite nel tempo che, per loro natura, per ragioni climatiche, o soggette ad intensificazione cicliche, possono essere svolte solo in taluni periodi dell'anno (assistenza bambini estiva, assistenza all'infanzia, mostre o fiere ecc..).

CAPITOLO VI

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 32

Diritti e Doveri

Il personale in qualità di soggetto tecnicamente autonomo, attivo e propositivo, ha il dovere di dare, nell'esplicazione della propria attività di lavoro una collaborazione attiva e intensa per la realizzazione dei fini associativi, nello spirito dello Statuto sociale e secondo le direttive dell'Associazione stessa. Il dipendente ha diritto al rispetto e alla tutela della dignità nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Nella definizione dei progetti e delle scelte per esigenze particolari, nell'ambito dei rispettivi ruoli, il personale, attraverso i suoi rappresentanti, sarà consultato nella ricerca e soluzione dei problemi che possono produrre conseguenze sulle condizioni del lavoro e sua organizzazione.

Il personale, oltre ai doveri specifici derivanti dall'attribuzione del posto di lavoro che ricopre è tenuto:

- a) al segreto d'ufficio e professionale su fatti riguardanti gli assistiti e i colleghi di lavoro, di cui venga a conoscenza nella sua attività di servizio; ciascun operatore è tenuto a riferire unicamente

al proprio superiore gerarchicamente diretto ogni fatto o situazione che implichi l'obbligo di comunicazioni previste dalla legge (tra cui la privacy);

b) alla riservatezza: è fatto divieto di diffondere sia in ambito interno che esterno notizie connesse al proprio ufficio nel rispetto dell'obbligo specificato al precedente punto a);

c) a mantenere nei rapporti interpersonali con colleghi e superiori condotta uniformata al principio di una assidua collaborazione e correttezza; nei confronti degli utenti assistiti deve altresì tenere un comportamento ispirato a principi di rispetto della dignità della persona;

d) ad astenersi dal ricevere dalle parti, sotto qualsiasi forma, retribuzioni, compensi o qualsiasi regalia, per il disimpegno dei suoi incarichi;

e) a non occuparsi, durante il servizio di cose o affari estranee alle sue attribuzioni;

f) ad osservare scrupolosamente il contratto nonché le direttive emanate anche con circolari di servizio dal consiglio di Amministrazione o da suo delegato e/o dal direttore o dai responsabili di area e dai coordinatori di struttura;

g) a giustificare, motivando le eventuali assenze, e non abbandonare il posto di lavoro;

h) a partecipare ai corsi di formazioni/ aggiornamento ritenuti obbligatori e/o necessari dall'Associazione;

i) ad osservare scrupolosamente l'orario di lavoro;

j) a rispettare e far rispettare le normative provinciali e nazionali in merito alla sicurezza sul lavoro, tutela della salute, della privacy, tutela ambientale e tutela sociale.

In particolare il lavoratore deve rifarsi ai principi della Carta dei Valori dell'Associazione.

Art. 33

Incompatibilità con altre attività

E' vietato al personale dipendente di prendere parte, anche indiretta, a rapporti con privati o amministrazioni pubbliche che possono collidere con i doveri d'ufficio. E' tuttavia consentito assumere incarico presso altre associazioni o amministrazioni pubbliche previa autorizzazione del direttore. I dipendenti che intendono svolgere attività lavorativa concomitante, in conto proprio o per conto terzi, sono tenuti ad informare il direttore, che ne valuterà l'ammissibilità o meno Valgono altresì i seguenti principi generali:

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

In merito all'obbligo di fedeltà, l'art. 2105 del codice civile lo individua in due distinti doveri, entrambi di contenuto negativo: il divieto di concorrenza e l'obbligo di riservatezza ovvero di segretezza. Il primo consiste nell'obbligo di astenersi dal trattare affari in concorrenza con l'imprenditore, sia per conto proprio che di terzi, mentre il secondo vieta al lavoratore di divulgare o di utilizzare, a vantaggio proprio o altrui, informazioni attinenti l'impresa, in modo da poterle arrecare danno. A differenza del divieto di concorrenza, che cessa al momento dell'estinzione del rapporto di lavoro, l'obbligo di riservatezza permane intatto anche successivamente alla cessazione del rapporto, per tutto il tempo in cui resta l'interesse dell'imprenditore a tale segretezza.

Art. 34

Informazione al personale

Al personale, per il tramite dei suoi rappresentanti, si assicura di norma:

a) l'informazione su scelte e programmi nuovi;

b) la verifica periodica della situazione relativa allo sviluppo dei progetti;

- c) la consultazione su decisioni che implicino cambiamenti nelle condizioni e nell'organizzazione del lavoro;
- d) la partecipazione all'elaborazione dei nuovi progetti;
- e) la verifica almeno annuale per l'eventuale aggiornamento di regolamenti e programmi.

Si conviene che saranno concretamente sviluppati i rapporti tra la direzione dell'Associazione ed i rappresentanti del personale per l'attuazione di quanto disposto nel presente articolo.

Per l'attività di rappresentanza verranno garantite le ore come da normativa nazionale.

Per quanto non espressamente indicato si fa riferimento alla Legge n. 300/70 (statuto dei lavoratori).

Art. 35

Responsabilità civile verso terzi

Le parti contrattuali concordano che l'Associazione, con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 5 della legge 13.05.1985, n. 190 e successive modificazioni (anche tramite la stipulazione di un'assicurazione) assumono i costi a copertura del rischio della responsabilità civile verso terzi (comprese le spese legali derivanti), conseguenti allo svolgimento dei compiti espletati dai propri dipendenti in base alle mansioni loro contrattualmente ascritte. L'assicurazione non copre i danni causati per dolo o colpa grave.

Art. 36

Disposizioni disciplinari

1. Il personale ha il dovere di osservare le disposizioni emanate dall'Associazione che disciplinano il servizio interno, se le stesse non si pongono in contrasto con le norme contenute nel presente contratto e con le vigenti disposizioni legislative e che rientrino nelle competenze del datore di lavoro. Tale ordinamento deve essere portato a conoscenza dei lavoratori per iscritto oppure mediante affissione all'interno.
2. In caso di inosservanza dei doveri da parte del personale il datore di lavoro può adottare i seguenti provvedimenti, secondo la gravità dell'infrazione e valutazione delle circostanze, in base alle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970:
 - a) Richiamo verbale
 - b) Rimprovero scritto
 - c) Multa fino a 10 ore di normale retribuzione
 - d) Sospensione dal servizio senza corresponsione della retribuzione per un massimo di 5 giorni
 - e) Licenziamento per giusta causa
3. In sede di irrogazione delle sanzioni disciplinari vengono presi in considerazione i seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causati al datore di lavoro o alle persone seguite dall'associazione o a terzi ovvero della misura del disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti, con riguardo al comportamento del personale, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge e al comportamento verso terzi;
 - f) concorso dell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro;
 - g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione.

4. Rimproveri verbali e scritti vengono irrogati in caso di prima violazione degli obblighi; sanzioni pecuniarie in caso di recidiva; sospensioni dal servizio per reiterata violazione, se lo stesso tipo di infrazione non fosse già stata sanzionata negli ultimi sei mesi con una multa. Se le violazioni rivestono carattere di gravità, anche con riferimento all'attività svolta, le sanzioni pecuniarie e le sospensioni dal servizio possono essere inflitte anche in caso di prima trasgressione. Provvedimenti quali rimproveri, sanzioni pecuniarie o sospensioni dal servizio vengono adottati p. e. nei confronti del dipendente, nei seguenti casi:
 - a) il dipendente sia assente ingiustificato o abbandoni, anche temporaneamente, il posto di lavoro senza autorizzazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo impedimento;
 - b) ingiustificato ritardo o anticipato abbandono del posto di lavoro;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati in base alle disposizioni impartite o dei protocolli specifici;
 - d) danneggiamenti anche lievi provocati per disattenzione a macchinari, attrezzature o materiale di lavoro oppure nel caso di mancata immediata segnalazione al diretto superiore degli eventuali danni;
 - e) sia stato trovato a dormire sul posto di lavoro durante l'orario di servizio;
 - f) sia stato sorpreso a fumare in locali, nei quali vige l'assoluto divieto;
 - g) abbia introdotto o consumi sul posto di lavoro bevande alcoliche o sostanze stupefacenti;
 - h) sia stato colto in stato di ebbrezza sul posto di lavoro o in stato di alterazione (se clinicamente confermato);
 - i) venga coinvolto in liti oppure in atti di violenza, fin tanto le stesse non finiscano in rissa;
 - j) se vengono, in qualsiasi modo, violate le disposizioni del presente contratto e le norme interne associative o commetta azioni che comportino conseguenze penali.
5. Per quanto riguarda il procedimento disciplinare (forma scritta, termini di contestazione, ecc.) si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
6. È possibile, qualora sussista il pericolo per ritardo, occultamento di prove o altri motivi dimostrabili, in caso di sospetto, connessi ad una contestazione disciplinare, sospendere cautelatamente il dipendente. Tale provvedimento non si configura quale sanzione disciplinare. Durante il periodo della sospensione il dipendente ha diritto a tutti gli emolumenti spettanti contrattualmente o per legge.

Art. 37

Mobilità del personale

Nell'ambito delle funzioni proprie delle singole professionalità e nel rispetto delle singole qualifiche, il personale può essere utilizzato in via temporanea o definitiva sia nelle diverse sedi operative nell'ambito dello stesso servizio o area, come pure nelle diverse aree. Si raccomanda che tale mobilità sia stimolata dai responsabili e dai coordinatori.

Tale mobilità può anche essere attuata dall'Associazione per soddisfare le esigenze funzionali dei servizi, sentito il parere non vincolante del personale interessato come pure su richiesta del personale interessato compatibilmente con le necessità dei servizi.

Art. 38

Pasti durante il servizio

Potrà usufruire del pasto soltanto il personale in servizio. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

CAPITOLO VII

CONGEDI ASPETTATIVE E FORMAZIONE

Art. 39

Congedi retribuiti

Al personale possono essere concessi congedi retribuiti nei seguenti casi, da documentare debitamente:

1. per matrimonio: 15 giorni consecutivi, (secondo le modalità previste dall'INPS) e compreso quello della sua celebrazione. Il periodo del congedo per matrimonio è considerato quale servizio a tutti gli effetti.
2. per esami, per prove di concorso o esami di idoneità ai sensi dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni, per i giorni in cui le singole prove sono sostenute; qualora la sede ove si effettui la prova disti oltre trecento chilometri dal comune di residenza, il congedo viene concesso anche per la giornata immediatamente precedente o successiva al giorno d'esame; nell'arco di un anno tale congedo non può superare 20 giorni.
3. per donazione di sangue e prelievo di midollo osseo: il giorno della donazione ed i giorni di assenza conseguenti al prelievo del midollo osseo ai sensi della normativa statale in vigore.
4. per decesso di parenti o affini:
 - per il coniuge ed i parenti di primo grado, tre giorni consecutivi;
 - tutti coloro che risultano nella certificazione anagrafica quali conviventi (more uxorio): tre giorni consecutivi;
 - per i fratelli e gli affini di primo grado e gli altri parenti di secondo grado: tre giorni consecutivi.

In caso di decesso durante il congedo ordinario, lo stesso viene interrotto e sostituito dal congedo del presente articolo.

5. per l'attuazione delle agevolazioni previste in favore delle persone portatori di handicap rispettivamente per l'assistenza di familiari portatori di handicap si applicano le disposizioni di cui alla legge 104/92.
6. per corsi di formazione e aggiornamento in casi particolari.
7. per funzioni legate all'elettorato attivo e passivo.
8. per gravi e giustificati motivi personali può essere concesso un permesso straordinario retribuito non superiore a 5 giorni.

Art. 40

Assenze brevi per esigenze personali e relativo recupero

1. Al personale possono essere concessi per particolari esigenze personali, a domanda, permessi brevi di durata oraria.
2. I permessi brevi per esigenze personali sono da recuperare, di norma, nel rispetto delle esigenze di servizio, mediante la prestazione lavorativa, nelle normali giornate feriali o nelle giornate non lavorative, che non siano festive, nell'arco del mese successivo. Se la somma delle ore da recuperare dovesse superare la misura di una o più giornate lavorative, queste possono essere recuperate, con il consenso del dipendente interessato, con il corrispondente numero di giornate di ferie.
3. Qualora per motivi di servizio o per eccezionali motivi non sia possibile effettuare il relativo recupero, il datore di lavoro provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione complessiva spettante al dipendente per il numero delle ore non recuperate.

Art. 41

Permessi per motivi di studio

1. Al personale sono anche concessi su richiesta e compatibilmente con le esigenze del servizio fino al limite massimo del 4% del personale le 150 ore per terminare corsi di studio riconosciuti dallo Stato e, se connessi all'attività associativa, dalla Provincia; tali ore sono erogate in percentuale alle ore di lavoro svolte dal singolo lavoratore. Questo permesso è erogato salvo conclusione dei percorsi di studi a fronte delle seguenti certificazioni:

per le scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale nonché di agenzie educative certificazione in ordine all'iscrizione ed alla frequenza delle scuole, dei corsi e al sostenimento degli esami eventualmente previsti. In caso di corsi universitari o postuniversitari in ordine all'esito soddisfacente degli studi e cioè: per il primo anno di corso l'iscrizione e l'esame eventualmente previsto; per tutti i seguenti almeno la metà dei crediti formativi come previsti per il riconoscimento delle borse di studio nell'ambito dell'assistenza scolastica della Provincia Autonoma di Bolzano.

Art. 42

Aspettativa non retribuita per motivi personali o familiari

Ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 nonché dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, i dipendenti possono richiedere, per gravi motivi familiari, un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a due anni, compatibilmente con le esigenze associative.

Art. 43

Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica

L'Associazione corrisponde a partire dal 6° anno di anzianità, per ogni anno 1,5 giorni di recupero psico-fisico per tutti i dipendenti. Tali giorni sono cumulabili, non monetizzabili, possono essere fruiti in un'unica soluzione e/o possono essere uniti ai giorni di congedo ordinario.

Art. 44

Aspettativa per il personale con prole

Per quanto riguarda la maternità valgono le leggi vigenti (è comunque data facoltà di rimanere in maternità non retribuita fino al compimento del 3° anno del bambino).

L'aspettativa non è utile ai fini economici, delle ferie e del trattamento di fine rapporto e non è riconosciuto quale periodo coperto da oneri contributivi.

Art. 45

Congedo straordinario per l'assistenza del figlio disabile

Per il congedo in favore dei dipendenti aventi titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, si applicano le disposizioni legislative.

Art. 46

Formazione

Di norma al personale vengono offerte fino ad un massimo di 10 gg annue di formazione. L'Associazione promuove un continuo aggiornamento del personale, sia per il raggiungimento di titoli di studio che per l'aggiornamento continuo.

Il personale in formazione deve segnare l'orario effettivamente svolto per il corso fino ad un massimo giornaliero di 7,6 ore; a queste si somma il tempo di viaggio.

Art. 47

Assenze per visite mediche

Le assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche o terapie mediche di assoluta necessità vengono equiparate e trattate alle stessa stregua delle assenze per malattia. Ciò vale tuttavia per il solo tempo necessario e documentato. Se la relativa terapia medica viene effettuata al di fuori dell'ambito territoriale della competente circoscrizione sanitaria del dipendente, il tempo eccedente viene compensato con ore di lavoro straordinario, ovvero le ore devono essere recuperate. Trattamenti terapeutici proposti o non prescritti devono essere concordati con il datore di lavoro.

CAPITOLO VIII

MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITÀ

Art. 48

Assenza per malattia

1. In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione alla Segreteria, indicando l'eventuale variazione di recapito e alla propria sede di lavoro per permettere ai colleghi di trovare una soluzione alternativa (si concorda che per il primo giorno di malattia il lavoratore potrà non presentare il certificato medico). Il certificato medico, recante la sola prognosi (durata della malattia), deve essere emesso a partire dal primo giorno lavorativo di malattia e va trasmesso, a cura del personale, al datore di lavoro entro il secondo giorno, se non trasmesso per via telematica dal medico, nel qual caso il personale deve trasmettere solo il numero di protocollo segnalatogli dal medico.
2. Eventuali proroghe dello stato di malattia devono essere comunicate quanto prima possibile. Al tempestivo avviso telefonico deve fare seguito entro due giorni la certificazione medica, se non già trasmessa dal medico in via telematica.
3. La Direzione può in ogni momento provvedere agli opportuni accertamenti sanitari. A tale fine il personale deve essere comunque reperibile alla propria residenza o al recapito indicato, se diverso, nelle fasce di reperibilità previste per legge. Qualora venga accertata l'inesistenza della malattia oppure le visite mediche di controllo non potessero essere effettuate per fatto imputabile al personale, l'assenza dal servizio è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari per il corrente periodo indicato nel certificato medico.
4. In caso di assenza dal servizio per malattia, il personale ha diritto al trattamento economico nella seguente misura, premesso che
 - il certificato medico sia stato correttamente compilato e consegnato all'I.N.P.S. e al datore di lavoro entro i termini prescritti;
 - non sussista alcuna causa di impedimento alla corresponsione degli emolumenti, nel quale caso deve essere data comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) in quanto presenti.La retribuzione del periodo di malattia è integrata per intero per i primi sei mesi.
5. Il trattamento economico avviene mediante anticipazione del relativo assegno di malattia da parte del datore di lavoro, il quale procede al corrispondente conguaglio in sede di

- versamento degli oneri contributivi. Trovano pertanto applicazione le direttive impartite dall'I.N.P.S. a tale riguardo. La stessa procedura vale per l'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare durante il periodo di malattia.
6. Le assenze per malattia si cumulano agli effetti della determinazione del trattamento economico, se sono riconducibili alla stessa patologia e quando tra essi non intercorra un periodo di servizio di almeno tre mesi.
 7. La durata complessiva di più periodi di assenza per malattia non può superare in ogni caso 180 giorni in un anno solare.
 8. Scaduto il termine sopra indicato del diritto al trattamento economico e qualora il dipendente non risulti idoneo a riprendere il servizio, il datore di lavoro può concedere, in base a motivata richiesta, un ulteriore periodo di assenza non retribuita non superiore a ventiquattro mesi.
 9. Agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto l'assenza per malattia viene disciplinata ai sensi dell'art. 2120 c.c. Inoltre, tale assenza, ad eccezione dei periodi di aspettativa non retribuiti, viene computata per intero ai fini della progressione di carriera e di anzianità, in base all'art. 2110 c.c..
 10. Scaduto il periodo relativo al diritto al trattamento economico e di eventuali aspettative non retribuite, viene a cadere il diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso il rapporto può essere sciolto secondo il disposto di cui all'art. 2118 c.c..

Art. 49

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio o a malattia riconosciute dipendenti da cause di servizio, il personale ha diritto ad una integrazione salariale dell'indennità di infortunio da parte dell'Istituto INAIL fino al raggiungimento dell'intero trattamento economico teoricamente spettante. L'integrazione salariale avviene, di norma, ai sensi dell'art. 70 T.U. n. 1124/65 verso anticipazione da parte del datore di lavoro; ciò fino alla completa guarigione clinica e comunque fino ad un massimo di 24 mesi. Per tutta la durata del trattamento economico il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.
2. Il datore di lavoro può prescindere dalla corresponsione dell'anticipazione sopra indicata, qualora sussistano dubbi motivati sull'infortunio subito oppure il dipendente non ne abbia data immediata comunicazione al datore di lavoro, ovvero l'Istituto Infortuni INAIL si riservi ulteriori accertamenti. Per ulteriori disposizioni e discipline si rinvia al D.P.R. n. 1124/65 n.t.v..

Art. 50

Congedo di maternità e di paternità

1. Per quanto attiene alla tutela della salute ed il trattamento economico delle lavoratrici madri e ove previsto ai lavoratori padri si applicano le vigenti disposizioni legislative ed in particolare la legge n. 53/2000 ed il D. Lgs. n. 151/2001.
2. Alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, ad integrazione dell'indennità di maternità spettante ai sensi della legge statale, viene corrisposto un importo tale da garantire, per il periodo di cinque mesi del congedo di maternità o paternità obbligatori, una retribuzione mensile pari al 100%. L'integrazione viene considerata anche agli effetti delle mensilità aggiuntive e indennità aggiuntive.
3. Per quanto riguarda la maternità valgono le leggi vigenti (è comunque data facoltà di rimanere in aspettativa non retribuita fino al compimento del 3° anno del bambino).

Art. 51

Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei suoi primi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il periodo di dieci mesi nei limiti di seguito indicati:
 - a) alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - b) al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.
3. In caso di parto plurimo i relativi genitori, se sono dipendenti del medesimo datore di lavoro, possono fruire del congedo parentale spettante per ogni bambino oltre il primo solo alternativamente.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
5. Il congedo parentale può essere fruito in maniera frazionata ai sensi della normativa vigente.
6. Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare per iscritto la propria Direzione con un preavviso non inferiore a cinque giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto è di più di un mese.
7. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rinvia alle disposizioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

Art. 52

Riposi giornalieri

1. Durante il primo anno di vita del bambino sono concessi alla lavoratrice madre due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro, comportando il diritto della lavoratrice ad uscire dall'Associazione.
3. I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - nel caso i figli siano affidati al solo padre,
 - nel caso la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga,
 - nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente,
 - in caso di morte o di grave infermità della madre.
4. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste al comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 53

Adozione ed affidamento

In conformità al presente accordo le disposizioni relative ai congedi di maternità, di paternità e parentali nonché i riposi giornalieri vengono concessi anche in caso di adozione, di affidamento preadottivo e di affidamento temporaneo, salvo il rispetto dei limiti di età e di fruizione stabiliti dalla legge.

Art. 54

Divieto di licenziamento

Dimissioni volontarie

In relazione al divieto di licenziamento e alle dimissioni volontarie connesse alla maternità ed alla paternità si applicano le disposizioni legislative vigenti in materia.

Art. 55

Misure medico competente

1. In coordinamento con il servizio sanitario provinciale ovvero, a scelta, con un medico del lavoro competente (art. 25 del d.lgs 9 aprile 2008 n° 81) saranno effettuate visite mediche preventive e controlli periodici per i lavoratori adibiti ad attività soggette a rischio.
2. Il costo delle visite mediche previste dalla legge o prescritte dal medico competente sono a carico del datore di lavoro.

CAPITOLO IX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 56

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro termina di norma, oltre che nei casi specifici previsti nel presente accordo:
 - a) per superamento dei termini previsti per la conservazione del posto in caso di malattia o di infortunio;
 - b) per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15.07.1966, n. 604 e successive modificazioni;
 - c) per inadempienza grave dei doveri di cui agli articoli sui diritti e doveri e sull'incompatibilità - vedi Art. 32 e Art 33 del presente contratto;
 - d) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
 - e) al compimento dei limiti di età previsti dalla vigente normativa;
 - f) per recesso a norma dell'art. 2118 c.c.;
 - g) per decesso del personale.
2. Nell'ipotesi di cui al punto 1, lettera d) il rapporto potrà essere risolto con l'osservanza del periodo di preavviso o in mancanza indennizzandolo. Il datore di lavoro comunica comunque per iscritto la risoluzione del rapporto di lavoro.
3. In caso di recesso anticipato, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il personale deve darne comunicazione al datore di lavoro, rispettando i termini prescritti di preavviso, con le modalità previste dalla normativa in vigore.

Per le dimissioni o il licenziamento sono previsti i seguenti termini di preavviso:

- 30 giorni di preavviso fino a 5 anni di servizio (60 giorni per i coordinatori e responsabili di Area e il direttore);
- 60 giorni di preavviso oltre i 5 anni di servizio (90 giorni per coordinatori e responsabili di Area e il direttore).

Il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle parti dandone comunicazione scritta nelle modalità previste dalla legge.

Art. 57

Termine ed indennità di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, il relativo termine è di 30 giorni.
2. Il termine di preavviso decorre dal giorno di ricevimento delle dimissioni.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, versa all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di trattenere l'importo corrispondente agli emolumenti spettanti al personale, salvo l'esercizio di ogni altra azione diretta al recupero del relativo credito.
4. Il periodo di preavviso lavorato è considerato servizio a tutti gli effetti.
5. Le ferie possono essere fruite, previo accordo delle parti, nel periodo di preavviso. In caso di diniego spetta il compenso sostitutivo.

PARTE ECONOMICA

CAPITOLO X

DISPOSIZIONI ECONOMICHE

Art. 58

Scatti di anzianità e di carriera

Si prevedono scatti di anzianità ogni due anni di servizio effettivamente prestato vedi (tabella 3. in allegato 1):

viene riconosciuto uno scatto di anzianità individuale biennale pari al 3% dello stipendio base per un massimo di 10 scatti (20 anni di anzianità di servizio); per il personale dell'8° livello la percentuale di cui sopra corrisponde al 3,2%.

Art. 59

Incarichi in posti di qualifica funzionale superiore

Il dipendente può essere incaricato dall'Associazione ad assolvere funzioni inerenti ad un posto di qualifica funzionale superiore a quello di appartenenza, quando ciò si renda necessario per:

- sostituire dipendenti per un periodo superiore ad un mese;
- svolgere funzioni proprie del posto che risulti vacante in organico, in attesa che vengano espletate le procedure per la copertura del posto medesimo.

I suddetti incarichi temporanei, dati per ragioni diverse da quelle sostitutive, non potranno essere affidati per periodi superiori a 6 mesi per ciascuna delle suddette fattispecie.

Al dipendente incaricato di tali funzioni superiori spetta, per la durata dell'incarico, un compenso retributivo pari al livello effettivamente ricoperto, anche con effetto retroattivo dal momento dell'incarico.

Tale retribuzione decade al termine dell'incarico.

Art. 60

Passaggi di livello

E' facoltà di qualsiasi dipendente richiedere un avanzamento di livello, a domanda, nei casi in cui si verifichi una variazione migliorativa della propria qualifica professionale (conseguimento titolo di studio, abilitazione, specializzazione) e/o una maggiore responsabilità funzionale e lavorativa acquisita.

La relativa domanda corredata dal parere del proprio coordinatore di struttura, nonché da quello del responsabile di Area viene avanzata al direttore dell'Associazione, il quale fornirà risposta entro 60 giorni dalla richiesta.

Il passaggio di livello può essere proposto al dipendente dalla stessa Associazione con la stessa procedura gerarchica.

Art. 61

Missione

Per quanto non diversamente regolamentato a livello associativo trova applicazione la seguente disciplina:

1. Il personale in missione ha diritto alle seguenti prestazioni verso presentazione della documentazione in originale o dello scontrino di cassa:
 - a. rimborso delle effettive spese di viaggio;
 - b. in caso di missione di durata non inferiore a 6 ore, compete il rimborso della spesa per un pasto nel limite di 20,00 €. In caso di durata della missione non inferiore a 12 ore compete il rimborso della spesa di due pasti nel limite complessivo di 40,00 €. Il rimborso delle spese di vitto non spetta per le missioni in località distanti meno di 35 chilometri (tra andata e ritorno) dalla sede di servizio o dal luogo di residenza o di abituale dimora,
 - c. rimborso delle spese nei limiti dell'espletamento dell'incarico e dei costi sostenuti nell'interesse dell'Associazione.
2. In caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro effettivamente percorso dell'itinerario autorizzato la seguente indennità chilometrica: 0,31 euro /km.

Per il rimborso delle spese di viaggio si considerano i chilometri effettivamente percorsi tra la sede di servizio o la dimora abituale, se più vicina e la località nella quale è compiuta la missione.

Trattamento di fine rapporto

Art. 63

Anticipazione

1. Beneficiari:

Possono chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i dipendenti che, alla data di presentazione della domanda, abbiano maturato almeno otto anni di servizio.

2. Limitazione:

Le richieste sono soddisfatte annualmente, dal 1 gennaio al 31 dicembre, entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti occupati.

A tal fine viene presa in considerazione la situazione del personale al 1 gennaio di ogni anno, che ha efficacia per l'anno successivo.

3. *Misura*

Ciascuna anticipazione è limitata alle spese sostenute per i motivi indicati al punto 4 del presente articolo; non può però in alcun modo superare il 70 per cento del trattamento di fine rapporto maturato in tutto il periodo lavorativo.

Dall'importo complessivo sopra indicato vengono detratte eventuali somme pignorate o impegnate a garanzia nei confronti di terzi o nei confronti del datore di lavoro oppure importi vincolati a favore del lavoratore, che rimangono esclusi da qualsiasi anticipazione, fin tanto sussista una tale destinazione.

4. *Motivi:*

La richiesta deve essere motivata dalle necessità di seguito indicate:

- a) spese sanitarie per terapie e interventi straordinari per il dipendente o per i componenti del proprio nucleo familiare, in quanto vengano riconosciute dalle competenti strutture pubbliche;
- b) spese per l'acquisto, costruzione o assegnazione tramite cooperativa edilizia della prima abitazione per il dipendente o per i propri figli; per lavori di ristrutturazione, ampliamento o permuta della casa di abitazione risp. appartamento. Deve comunque trattarsi di spese che siano emerse nei sei mesi precedenti alla presentazione della richiesta o si verificheranno nel corso dell'anno successivo, ad eccezione si tratti di ristrutturazione, costruzione o assegnazione tramite cooperativa edilizia per acconti da corrispondere in base allo stato dei lavori o al piano di finanziamento. In questi casi il primo pagamento dovrà avvenire entro i termini sopra indicati (mentre – previo accertamento che le limitazioni e la misura dell'anticipazione secondo i punti 2 e 3 del presente articolo vengano determinate un'unica volta e cioè per la totalità delle spese di cui trattasi – gli anticipi verranno erogati gradualmente secondo l'ultimazione del lotto dei lavori o alla scadenza della rata del mutuo);
- c) per la formazione e per la formazione continua, di cui all'art. 7, c. 2 della L. 8 marzo 2000, n. 53 nonché quelle per la formazione dei propri figli.

5. *Direttive*

In sede di accoglimento delle richieste di anticipazione viene data preferenza a quelle giustificate da spese sanitarie, se presentate per la prima volta.

Le richieste motivate da spese per l'acquisto della prima casa di proprietà devono essere prese in considerazione in base ai seguenti criteri di valutazione:

- sfratto esecutivo convalidato dal giudice, dovuto a ritardo nel pagamento da parte del lavoratore;
- necessità di ricostruzione della casa distrutta a seguito di calamità naturali;
- necessità di trasferimento del dipendente per motivi di lavoro nella località dove è situata la casa/abitazione;
- numero dei componenti del nucleo familiare del dipendente, con precedenza a quelle che, a parità di componenti, comprendono persone portatori di handicap;
- acquisto o ristrutturazione dell'abitazione, nella quale il dipendente ha la propria residenza abituale;
- acquisto o ristrutturazione dell'abitazione, per il dipendente oppure per il figlio a suo carico, in caso di distacco dal nucleo familiare.

6. *Procedura:*

Le richieste di anticipazione motivate da spese sanitarie, nel caso siano presentate per la prima volta, vengono immediatamente esaminate e valutate.

Tutte le altre domande vengono trattate con cadenza semestrale: quelle pervenute entro il 31 dicembre nel mese di gennaio; quelle pervenute entro il 30 giugno nel mese di luglio.



Per tale motivo le richieste non accolte nel semestre precedente, sempreché non siano scadute o non rivestano carattere di attualità, verranno trattate congiuntamente a quelle di nuova presentazione.

7. Documentazione:

Le richieste di anticipazione concernenti spese sanitarie devono essere giustificate da idonea documentazione rilasciata da una struttura pubblica attestante la necessità della terapia o dell'intervento straordinario, ovvero da un preventivo di spesa o da fattura comprovante la terapia o l'intervento eseguito.

Richieste di anticipazione per l'acquisto di abitazioni in proprietà devono essere invece documentate come segue:

- atto notarile di acquisto o preliminare di compravendita risp. ogni ulteriore documento attestante l'obbligo di acquisto (al quale deve seguire entro 4 mesi il rogito notarile dell'acquisto) in caso di acquisto;
- l'atto di proprietà del terreno o preliminare di compravendita risp. ogni ulteriore documento attestante l'obbligo di acquisto dello stesso (al quale deve seguire entro 4 mesi il rogito notarile dell'acquisto) nonché il progetto esecutivo ed preventivo di spesa, in caso di costruzione;
- documento di attribuzione e piano di finanziamento in caso di assegnazione tramite cooperativa edilizia;
- foglio di possesso, progetto esecutivo e preventivo di spesa, in caso di ristrutturazione.

Gli aventi diritto sono tenuti ad inoltrare quanto prima le attestazioni di spesa e gli atti completi, qualora le anticipazioni fossero state approvate sulla base di preventivi di spesa o documentazione incompleta.

Richieste di anticipazione non corredate della documentazione e dei preventivi sopra indicati non vengono trattate e sono considerate, a tutti gli effetti, come non ancora consegnate.

8. Decadenza:

Le anticipazioni a copertura di spese decadono, se le terapie, interventi straordinari oppure acquisto, rinnovo o ristrutturazione non vengono eseguiti entro i termini previsti per questi scopi. Le anticipazioni decadono anche in caso di mancata osservanza delle disposizioni di cui al penultimo comma del precedente punto 7.

In caso di decadenza dell'anticipazione, il dipendente è obbligato a restituire al datore di lavoro l'importo anticipato.

9. Detrazione:

L'anticipazione, che viene concessa una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, ad eccezione se motivata da spese sanitarie, per le quali può essere accordata più volte, ma che in ogni caso non può superare l'importo complessivo del 70 per cento indicato al punto 3, viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R.

Al verificarsi della fattispecie indicata all'art. 2122 c.c. gli anticipi corrisposti verranno detratti dalle indennità previste dall'articolo citato.

10. Eccezioni:

La presente disciplina tende a introdurre, nell'ambito delle categorie, soluzioni uniformi in materia di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto.

Una eventuale regolamentazione già esistente viene mantenuta oppure sostituita nella sua globalità, se sulla base del confronto con le disposizioni di questo articolo, venissero introdotte migliori condizioni risp. meno vantaggiose.

Può essere concesso un anticipo TFR anche per altri rilevanti e gravi motivi da valutare caso per caso.

Art. 64

Indennità di funzione

Vengono individuate alcune funzioni rispetto a specifici ruoli

- Direttore
- responsabile di area
- coordinatore di struttura
- referente di progetto

per le quali sono previste delle indennità specifiche mensili lorde (Tabella 2 in Allegato 1).

Tali funzioni sono legate ad un incarico definito con durata specifica (4 anni) e sono rinnovabili nonché revocabili dal Consiglio di Amministrazione o suo delegato o su richiesta dell'interessato.

Tali indennità vengono proporzionate all'orario di lavoro. E' possibile anche una quota parziale di indennità qualora sia necessario un coordinamento limitato.

Art. 65

Orario di lavoro e calcolo della retribuzione

1. L'orario di lavoro è pari a 38 ore settimanali. Il calcolo per il compenso giornaliero risp. orario è pertanto determinato come di seguito indicato:
ore settimanali: 38 coeff. giornaliero: 26 coeff. orario: 165
2. Al personale viene inoltre corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione calcolata sulla base degli elementi retributivi di cui si compone la retribuzione e degli emolumenti utili ai fini della tredicesima mensilità. Al personale assunto o che cessa dal servizio nel corso dell'anno la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati.

Il presente contratto sostituisce a tutti gli effetti qualsiasi accordo precedente e disciplina il rapporto con il personale dipendente a decorrere dal 1 giugno 2017 senza nessuna modificatio in pejus.

La parte normativa rimarrà in vigore fino al 31 marzo 2020.

Eventuali successive modifiche potranno essere disposte di comune accordo, su richiesta di una delle parti, a mezzo lettera raccomandata entro il termine del 30 settembre antecedente la scadenza.

Le parti economiche si riferiscono all'anno 2016.

Le parti si impegnano ad incontrarsi per contrattare la parte economica nel mese di maggio.

FP/ÖB AGB CGIL

Marco Maffei

ASGB

Hans Rungg

SGB CISL

Rajmond Sufali

UIL SGK

Claudio Cacciatori

ASSOCIAZIONE „LA STRADA – DER WEG ONLUS“

ALLEGATO 1

Tabella stipendiale

Tab 1

Livelli	2016
Livello 3	1464,91
Livello 4	1569,69
Livello 5	1668,74
Livello 6	1815,01
Livello 7	1996,96
Livello 8	2237,66

Indennità

Tab 2

Indennità	2016
Di direzione
Responsabile di Area	475,78
Coordinatore di struttura/servizio	251,06
Di specializzazione	in base alle singole caratteristiche (p.e. un medico specializzato o altro)

Scatti

Tab 3

Scatto per livello	Anno 2016
Scatto 3°livello	43,95
Scatto 4°livello	47,09
Scatto 5°livello	50,05
Scatto 6°livello	54,45
Scatto 7°livello	59,91
Scatto 8°livello	71,61

FP/ÖB AGB CGIL

Marco Maffei



SGB CISL


Rajmond Sufali



ASSOCIAZIONE „LA STRADA – DER WEG ONLUS“



ASGB
Hans Rungg



UIL SGK

Claudio Cacciatori



ALLEGATO 2

Requisiti di ammissione

Il trattamento economico previsto nella Tabella 1 dell'Allegato 1 (tabelle stipendiali) viene garantito a condizione che i dipendenti siano in possesso dei requisiti di studio e formativi previsti per ciascun singolo profilo professionale.

Inquadramenti

LIVELLO 3

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività ausiliaria.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

centralinista
custode
addetto alle pulizie

LIVELLO 4

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività ausiliarie socio-assistenziali verso persone anche non auto sufficienti con conoscenze acquisite mediante anzianità di servizio nella struttura e/o nella mansione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

operatore socio-sanitario
colf (a diretto contatto con gli utenti)

LIVELLO 5

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni e/o attività che richiedono conoscenze e capacità conseguite anche attraverso corsi professionali e/o precedenti esperienze lavorative nel settore.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

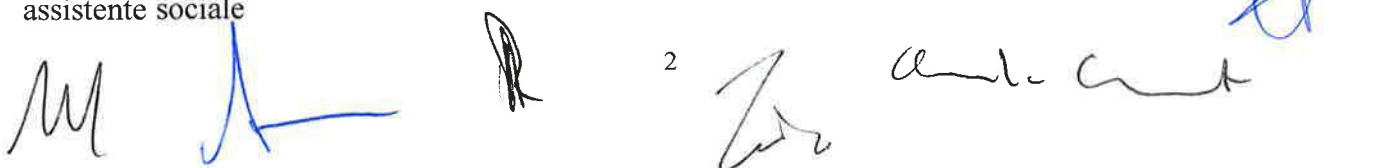
operatore socio-assistenziale
operatore pedagogico
assistente
impiegato amministrativo esecutivo
animatore

LIVELLO 6

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche qualifiche professionali provinciali regionali, nazionale e/o che svolgono mansioni caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorico/pratica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

educatore professionale o simili altrimenti definiti nell'area socio-educativa
assistente sociale



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the right and several smaller ones in black and blue ink.

infermiere professionale
impiegato amministrativo

LIVELLO 7

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di diploma di laurea attinente all'attività svolta o che svolgono mansioni operativamente autonome con responsabilità di coordinamento e controllo.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
psicologo, psico pedagogista e pedagogista

LIVELLO 8

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni direttive in possesso di idoneo diploma di laurea, che svolgono mansioni caratterizzate da un elevato grado di professionalità, di autonomia e di potere decisionale ed esplicano la loro attività per l'attuazione degli obiettivi dell'Associazione, secondo gli indirizzi e le deleghe dalla stessa fissati.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:
direttore generale e responsabile amministrativo

FP/ÖB AGB CGIL

Marco Maffei

SGB CISL

Rajmond Sufali

ASGB
Hans Rungg

UIL SGK

Claudio Cacciatori

ASSOCIAZIONE „LA STRADA – DER WEG ONLUS“