

CONTRATTO INTEGRATIVO INTERAZIENDALE

PREMESSA

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto integra il CCNL ARIS per RSA e CDR del 5 dicembre 2012 e si applica a tutto il personale dipendente delle Fondazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti; esso è finalizzato a fare sintesi tra esigenze organizzative, tutela e diritti dei dipendenti, e salvaguardia dell'interesse legittimo della comunità locale e dei cittadini.

Per questi fini le Parti abilitate alla contrattazione, si impegnano, nel rispetto reciproco e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità ed i tempi previsti, ed a riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino specifici punti del presente accordo.

ART. 2

Durata, decorrenza, termini

Il presente contratto ha validità per un triennio da considerarsi convenzionalmente dal 1° gennaio 2013 fino al 31 dicembre 2015 e sarà da intendersi tacitamente rinnovato per ogni anno a seguire qualora non venga disdettato entro il termine di tre mesi dalla naturale scadenza (da intendersi quale termine il 31 dicembre di ogni anno laddove tacitamente rinnovato).

E' espressamente esclusa l'ultrattività del presente patto pertanto, in caso di disdetta senza che le parti addivengano ad un nuovo accordo nel successivo termine di 6 mesi, i rapporti di lavoro saranno regolati dal contratto collettivo nazionale a quel tempo vigente.

Le parti convengono che gli effetti giuridici del presente contratto decorrono dalla data di stipula formale. Le Fondazioni, entro 30 gg. assumono idonea deliberazione.

Il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile. Le Fondazioni si impegnano a mettere a disposizione del personale dipendente copia del contratto.

ART. 3

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le relazioni sindacali sono regolamentate ai sensi del Titolo II del CCNL ARIS per RSA e CDR del 5 dicembre 2012.

Al termine di ogni incontro verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante. Entro 10 gg. dalla sottoscrizione copia del Verbale dovrà essere inviata via E-mail alle OO.SS e alla RSU.

Le convocazioni dell'Azienda/Ente per la partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni non vengono conteggiate nel monte ore dei permessi sindacali, e vengono considerate come servizio effettivamente prestato.

I lavoratori hanno diritto alla partecipazione alle assemblee, garantendo comunque la continuità delle prestazioni indispensabili nonché i contingenti minimi, ai sensi della L. 12.6.1990 n. 146 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 4

Ferie

L'articolo 29 del CCNL ARIS per RSA e CDR del 5 dicembre 2012 vigente presso le Fondazioni è sostituito dal seguente:

“1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo assunti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito di permessi retribuiti conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio

di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

14. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 12 e 13.

15. All'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.”

Art. 5

Festività

L'articolo 28 del CCNL ARIS per RSA e CDR del 5 dicembre 2012 vigente presso le Fondazioni è sostituito dal seguente:

“1. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.”

Art. 6
Congedi per i genitori

L'articolo 30, punto 3) del CCNL ARIS per RSA e CDR del 5 dicembre 2012 vigente presso le Fondazioni è sostituito dal seguente:

“1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151.

2. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151.

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante-parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

4. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 1204/1971(ora art 16 del D.Lgs. n. 151/2001), alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art.6 bis della legge n.903/1977 (ora art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001), spettano l'intera retribuzione fissa mensile, le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività.

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a), della legge n.1204/1971 (ora art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001), per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 4 e fino al terzo anno, nei casi previsti dall'art.7, comma 4, della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al precedente comma 5.

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art.7, comma 1, della legge n.1204/1971 (ora art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001), la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art.10 della legge 1204/1971, sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 (ora art. 16 D.Lgs. 151/2001 e art. 17, comma 2) possono essere utilizzate anche dal padre.”

Art. 7

Trattamento economico di malattia e infortunio

L'articolo 41 del CCNL ARIS per RSA e CDR del 5 dicembre 2012 vigente presso le Fondazioni è sostituito dal seguente:

“1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'amministrazione procede, su richiesta del dipendente, all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della unità sanitaria locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'amministrazione, compatibilmente con la sua struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito della stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.

4.bis. Ove non sia possibile procedere ai sensi del precedente comma 4, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'ente può procedere alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso."

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1 (comma introdotto dall'art. 10, comma 1, CCNL del 14/9/2000);

i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

7.bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione.

8. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.

9. Il dipendente è tenuto a comunicare in via telematica o telefonicamente gli estremi del certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

10. L'amministrazione dispone il controllo della malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente Unità Sanitaria Locale.

11. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione.

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'amministrazione fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Amministrazione, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile”.

Letto, confermato e sottoscritto.

PER LE FONDAZIONI

PER LE OO.SS.

NOTA A VERBALE N.1

Permessi straordinari

La materia è normata dall'art 30 del CCNL ARIS per RSA e CDR del 5 dicembre 2012 vigente presso le Fondazioni, fatto salvo quanto previsto in tema di tutela della maternità e paternità dall'art.6 del presente contratto integrativo interaziendale.

Le Fondazioni comunicano che procederanno entro il (30 settembre 2013) a predisporre un Regolamento inerente la concessione e la fruizione del permesso retribuito straordinario di cui all'art.30, punto 1), lettera f); tale documento sarà reso noto alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo ed a tutti i dipendenti.

NOTA A VERBALE N.2

Diritto allo studio

La materia è normata dall'art 35 del CCNL ARIS per RSA e CDR del 5 dicembre 2012 vigente presso le Fondazioni.

Qualora però entro tre anni dal conseguimento del titolo di studio per il quale è stato attivato il permesso non retribuito di 150 ore, lo stesso titolo venga utilizzato dalla Fondazioni per modificare il profilo professionale del dipendente, i permessi non retribuiti utilizzati in precedenza verranno trasformati in permessi retribuiti con conseguente monetizzazione.