

C.C.N.L. 2 aprile 2009 - Personale dipendente da strutture laboratoristiche e ambulatoriali private organizzate anche in forma cooperativistica (validità: 1° aprile 2009-31 marzo 2012)
(sottoscritto da Confedea, Ascop e Fesica/Confisal, Confisal/Fisals)¹

PARTE I

Capitolo 1 - **Premessa**

Premesso:

- che in data 1° marzo 2009 le OO.SS. FESICA/CONFISAL e CONFISAL/FISALS hanno trasmesso a tutte le Parti sopra richiamate la piattaforma rivendicativa per il nuovo ccnl per i dipendenti da strutture laboratoristiche e ambulatoriali private;

- che in data 10 marzo 2009 le stesse OO.SS. hanno illustrato alla controparte datoriale le richieste contenute in piattaforma;

- che in tale circostanza si è preso atto della coerenza tra i punti salienti richiesti in piattaforma e il sistema di “Relazioni sindacali” a cui fanno riferimento la premessa e l’articolato del ccnl;

- tutto ciò premesso le Parti convengono di attivare un nuovo sistema di “Relazioni sindacali” che armonizzi, attraverso le norme e le procedure contrattuali, anche quanto convenuto tra le Parti sociali e il Governo italiano nel “Protocollo” 23 luglio 1993, e nel Protocollo 22 gennaio 2009 in materia di riforma della contrattazione collettiva, recependo totalmente tale accordo ed attuando, con il presente ccnl, la risposta alla semplificazione dei contratti collettivi nel comparto, al fine di una loro riduzione e nella prospettiva futura di pervenire ad una convergenza delle piattaforme rivendicative, che uniformino i sistemi di classificazione del personale sia per il comparto pubblico, che privato della sanità, al fine di pervenire a una base comune economica, tale da rappresentare un parametro certo per la quantificazione dei costi diretti della produzione del servizio sanitario, in una ottica di razionalizzazione di spesa, che contemporaneamente tenga conto di una giusta remunerazione del servizio reso, non esercitando alcuna azione turbativa del mercato che comprime i costi del personale al di sotto della contrattazione collettiva, che con tale contratto s’intende regolamentare. Le OO.SS. sia dei lavoratori, che dei datori di lavoro, si impegnano a sostenere l’impostazione contrattuale così formulata, con adeguate iniziative presso il Governo, tese al riconoscimento di tale ccnl come base per la rivalutazione delle tariffe di riferimento per la remunerazione degli operatori esercenti attività sanitaria nel settore specifico della laboratoristica.

A tale scopo le Parti hanno concordato di stipulare il presente ccnl che così come di seguito formulato.

1) Le Parti si danno atto della assoluta specificità del comparto della sanità privata ambulatoriale, riconoscono che tale comparto non può in alcun modo essere assimilato o equiparato ad altri comparti economici e/o contrattuali, atteso che risponde ad un dettato costituzionale, al quale lo stato, con ogni sua forma di organizzazione, deve dare risposta ad ogni cittadino.

2) Le Parti, a conferma di quanto sottoscritto in tema di “Diritti di informazione e Relazioni sindacali” nel ccnl, convengono di consolidare e migliorare le relazioni sindacali attraverso la definizione di un sistema che favorisca corretti e proficui rapporti tra le Parti, tesi a contribuire allo sviluppo e al ruolo del settore, sia sotto l’aspetto economico/produttivo sia sotto l’aspetto occupazionale.

3) Le Parti, ferme restando le rispettive distinte responsabilità delle OO.SS. datoriali e delle OO.SS. dei lavoratori, concordano di perseguire tale intendimento mediante la costituzione di strumenti bilaterali finalizzati a una gestione attiva e dinamica del ccnl e per affrontare problematiche di rilevante interesse relative alle tendenze qualitative e quantitative dell’occupazione ed al ruolo delle attività sanitarie nella economia nazionale ed europea.

4) Le Parti, tenuto conto delle scadenze a livello comunitario, concordano sulla esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale affinché vengano analizzati e approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri.

5) Al riguardo e allo scopo di evidenziare la volontà comune di operare sia sul versante della rappresentatività, che su quello dei diritti dei lavoratori occupati nel settore, le Parti, avendo operato nella definizione della presente intesa nello spirito di quanto previsto dall’art. 36 della Costituzione, si impegnano a dare corso alla richiesta che il vigente ccnl sia recepito *erga omnes*, o quantomeno costituisca punto di riferimento per le decisioni della magistratura in caso di controversie di lavoro per il settore regolamentato, avendo valenza di 1° livello di contrattazione, e superando quindi anche eventuali altri ccnl presenti nel settore privato, ma di livello inferiore.

6) Le Parti, infine, concordano che tale volontà comune è coerente con quanto emerge dalle intese comunitarie (Maastricht) in relazione al recepimento delle direttive comunitarie riguardanti il dialogo sociale e le relazioni sindacali che vengono affidate alle parti sociali.

7) In ragione di quanto sopra, le Parti confermano la volontà:

- di voler regolamentare le procedure per evitare il prolungarsi dei rinnovi contrattuali;

¹ In data 26 maggio 2009 l’ASPAT (Associazione Sanità Privata Accreditata Territoriale) ha aderito a CONFEDIA e ha fatto richiesta di sottoscrivere un protocollo aggiuntivo separato al presente ccnl. V. in questo stesso Titolo.

- di voler riconoscere un meccanismo economico che preveda copertura economica ai lavoratori dalla data di scadenza del presente ccnl al suo effettivo rinnovo;
- di prevedere in caso di crisi del negoziato anche l'interessamento del livello interconfederale di contrattazione tra le Parti al fine di favorire la rapida conclusione del conflitto;
- di prevedere un periodo di tregua sindacale utile per consentire il regolare svolgimento del negoziato;
- di prevedere il 2° livello di contrattazione che tratti materie non regolamentate nel primo livello di contrattazione e che tengano conto a livello regionale o aziendale degli incentivi economici per i lavoratori al raggiungimento dei seguenti obiettivi da parte del datore di lavoro: di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività;
- di prevedere una regolamentazione del secondo livello di contrattazione tale che dia accesso all'applicazione di sgravi contributivi e di legge, sulla base della attuali normative, con l'impegno di rivedere la materia a seguito di intervenute nuove normative in merito, al fine di adeguare tempestivamente tale parte contrattuale e beneficio della platea di destinatari;
- di prevedere strumenti bilaterali di conciliazione ed arbitrato, al fine di decomprimere il contenzioso in materia di lavoro e contribuire a liberare risorse umane nella pubblica amministrazione, impegnate nella giustizia ordinaria, contribuendo così a fare rapidamente giustizia interna privata e ridurre il carico di lavoro su quella pubblica a beneficio della velocità di svolgimento di altri processi;
- di prevedere la diffusione della contrattazione di 2° livello nelle PMI con le incentivazioni previste dalla legge;
- di prevedere attraverso gli strumenti bilaterali apposita regolamentazione per elementi economici di garanzia da attivare nei momenti di crisi aziendale a beneficio dei dipendenti e delle aziende, mediante contribuzione bilaterale;
- di voler attivare idonea procedura di certificazione terza, attraverso apposita convenzione con l'INPS per verificare la effettiva rappresentatività delle parti contraenti.

Capitolo 2 - Sistema delle relazioni sindacali

RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO NAZIONALE

1. Esame quadro socio-economico - Annualmente e di norma entro il 1° quadrimestre, CONFEDIA e le OO.SS. nazionali dei lavoratori firmatarie del presente ccnl si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socio-economico del settore delle strutture laboratoristiche e ambulatoriali private, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento e di innovazione tecnologica, delle situazioni di crisi che si verificano nelle varie regioni per il raggiungimento dei volumi di prestazioni programmati e dei correlati livelli economici di spesa (tetti di spesa).

Saranno altresì presi in esame:

- i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti direttamente e indirettamente da modifiche legislative inerenti l'esercizio delle strutture laboratoristiche e ambulatoriali private che abbiano riflessi su settori strutturalmente omogenei;
- lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, ivi compreso l'utilizzo dell'apprendistato anche professionalizzante, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, anche a seguito della introduzione degli accordi sui contratti di inserimento professionale, nonché l'andamento della occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 e la L. n. 125 del 10 aprile 1991;
- le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati, promuovendo idonea azione di formazione, tesa a soddisfare sia la necessità di ECM, sia altre necessità formative in altre discipline o materie inerenti la sicurezza sul lavoro;
- la struttura dei settori sanitari, nonché la prevedibile evoluzione degli stessi;
- i problemi relativi allo stato di applicazione delle principali leggi sul settore nonché le eventuali loro modifiche derivanti dal processo di riforma del Servizio sanitario nazionale e regionale, in base all'attuale fabbisogno di prestazioni sanitarie, che sono sottostimate in relazione alle effettive necessità della popolazione, per motivi di bilancio dallo Stato, e in considerazione dell'allungamento della età media dei cittadini, che sia avvia a una presenza più corposa della popolazione anziana, più bisognosa di altre fasce della popolazione di assistenza sanitaria ed in generale per un aumento della attività di prevenzione, che porta alla modificazione delle abitudini igienico-sanitarie della popolazione e per l'acquisizione, come metodica "standard" da parte dei medici di medicina generale, di controlli periodici per la popolazione a rischio.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta delle parti stipulanti il presente ccnl, saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri, le materie relative a:

- 1) la formazione e la riqualificazione professionale;
- 2) l'esame e la definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego, previste dal presente ccnl quali: telelavoro e/o lavoro a distanza, *job sharing*, lavoro a chiamata, lavoro a progetto, lavoro occasionale, collaborazioni coordinate e continue non rientranti nell'applicazione dell'art. 61, comma 1) ed esclusi dai commi 2) e 3), D.Lgs. n. 276/03;
- 3) la disamina delle problematiche connesse alla previdenza e assistenza sanitaria integrativa;
- 4) l'individuazione, in relazione a processi di innovazione tecnico/ organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione, o derivanti dal recepimento di nuove direttive comunitarie, al fine di favorire l'interscambio

dei lavoratori nella comunità o con il riconoscimento di percorsi di studi, oggi non recepiti nel nostro ordinamento nazionale;

- 5) l'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie e le realtà organizzative coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali;
- 6) l'esame e l'elaborazione di un Codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, tenuto conto della Risoluzione CEE 20 maggio 1990 e della Raccomandazione CEE 92c n. 27/04 del 27 novembre 1991;
- 7) la costituzione degli strumenti bilaterali.

STRUMENTI BILATERALI

2. Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali - Le Parti, per la realizzazione degli impegni/obiettivi previsti nella Premessa e nel precedente art. 1 del presente Contratto, concordano di istituire i sottoelencati strumenti bilaterali con le modalità di composizione, gli scopi, i ruoli e le procedure di costituzione e di funzionamento così come riportato nel presente articolo e nei successivi che ad essi fanno riferimento.

- A) l'Osservatorio nazionale sull'andamento dei costi di produzione
- B) la Commissione paritetica nazionale
- C) il Gruppo di lavoro per le pari opportunità
- D) l'Ente Bilaterale
- E) il Fondo per la formazione obbligatoria
- F) la Previdenza complementare per la confluenza del TFR
- G) l'Assistenza sanitaria integrativa.

Tutti con sede in Roma presso la sede nazionale della CONFEDIA. Ciascuno di tali strumenti bilaterali sarà composto da rappresentanti per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente ccnl in misura paritetica.

Tali rappresentanti (per i quali potrà essere indicato un supplente e che potrà eventualmente cumulare la partecipazione anche a più degli Organismi suddetti) saranno designati dalla rispettiva Organizzazione sindacale.

I componenti degli Organismi previsti dal presente articolo attraverso il loro coordinatore annualmente, di norma nel 2° semestre, riporteranno alle parti stipulanti, nel corso di uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e inoltre, 3 mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle Parti un rapporto conclusivo.

3. L'Osservatorio nazionale sull'andamento dei costi di produzione - L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento per la disamina delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, regimi di orario, analisi dei costi di produzione del costo della manodopera, per la determinazione degli elementi che compongono la tariffa base per la remunerazione delle prestazioni sanitarie rese dalle strutture.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma relazioni sul quadro economico e produttivo del settore, dei vari settori professionali strutturalmente omogenei e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti stipulanti il ccnl il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui al capitolo I, art. 1 del presente contratto;
- b) elabora le proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione;
- c) predisporre i piani formativi per singole figure professionali al fine del migliore utilizzo dei contratti di apprendistato professionalizzante e dei contratti d'inserimento professionale;
- d) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni aderenti relativi alla realizzazione e all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e apprendistato, di contratti a termine, nonché sulle intese relative a: "stages", utilizzo della L. n. 223/91;
- e) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi Sindacati datoriali delle Imprese autonome e dei lavoratori italiani rappresentati dalla confusa;
- f) predispone e organizza l'invio dei moduli di adesione al contributo finalizzato al funzionamento delle "Relazioni sindacali" così come previsto dal presente ccnl.

4. Commissione paritetica nazionale - La Commissione paritetica nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive, di interpretazione e applicazione del presente ccnl, con le procedure e le modalità sottoelencate:

1) alla Commissione paritetica potranno rivolgersi, a mezzo lettera raccomandata a/r, le Organizzazioni nazionali stipulanti il presente contratto ovvero, tramite le stesse, le Organizzazioni locali ad essa facenti capo. All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

In pendenza di procedure presso la Commissione paritetica le OO.SS. interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.

2) La data della convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione paritetica, entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione paritetica, prima di deliberare, può convocare le Parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

La Commissione paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione paritetica stessa.

3) Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarsi. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica, potrà provvedere la Commissione paritetica stessa, con proprie deliberazioni.

5. Gruppo di lavoro per le pari opportunità - Il gruppo di lavoro per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro.

In questo senso il Gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla L. n. 125/91, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

6. Ente Bilaterale Nazionale di Settore - L'Ente Bilaterale Nazionale di Settore costituisce lo Strumento/Struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati in premessa al presente ccnl è rivolto a tutti gli addetti del Settore (datori di lavoro e lavoratori) che operano nelle strutture sanitarie private. A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale, su mandato delle parti costituenti, attua e concretizza:

A) elabora e ne organizza la divulgazione con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro socio-economico del Settore, delle varie tematiche delle aree sanitarie e le relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il ccnl un valido supporto per la valutazione del costo del lavoro nelle strutture sanitarie, che determina unitamente ad altri fattori organizzativi e di struttura il costo minimo base per la giusta remunerazione delle prestazioni sanitarie in sanità privata;

B) incentiva e promuove studi e ricerche circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata e in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo interprofessionale che si creerà, l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;

C) predisporre, su mandato delle Parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e "stages" anche in collaborazione con le Istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;

D) promuove, coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua (FON.I.C.) le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi, anche ai fini delle ECM in sanità, curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;

E) predisporre, ove autorizzato dalle Istituzioni Regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel Modello di Libretto formativo del cittadino, di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del Settore attraverso la formazione;

F) favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento giovanile, e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le Pari Opportunità";

G) promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo FON.I.C. o da altri Organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;

H) promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle strutture sanitarie private finalizzate all'avvio e al mantenimento delle procedure di qualità certificata;

I) promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente ccnl;

J) promuove studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le aziende destinarie del presente ccnl con apposite convenzioni) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie il presente ccnl;

K) promuove studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del Settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei Paesi UE;

L) promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti, in considerazione anche dell'endemica crisi finanziaria che incontra il settore sanitario privato al raggiungimento dei tetti di spesa e/o prestazioni, da parte dei Servizi sanitari regionali e nazionale, dovuta alla sottostima del fabbisogno regionale e nazionale in merito alla spesa sanitaria "pro capite";

M) valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "relazioni sindacali" del Settore e le relative esperienze bilaterali;

N) attua tutti gli adempimenti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore;

O) individua e adotta iniziative che rispondano alla esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale e per tale finalità, può promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati.

L'Ente Bilaterale Nazionale di Settore ha inoltre il compito di:

A) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, gli accordi di 2° livello di settore stipulati dalle parti firmatarie il presente ccnl a livello regionale;

B) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, gli accordi forniti dalle singole strutture sanitarie, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro", "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale";

C) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni Internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività sanitarie e dei lavoratori italiani;

D) riceve le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive Parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali, "Commissione Paritetica Nazionale" e "Gruppo per le Pari Opportunità", nonché la nomina dei "Referenti Regionali" del presente ccnl;

E) riceve la comunicazione concernente la costituzione della Commissione Paritetica Provinciale e del Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui ai D.Lgs. 31 marzo 1988, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387.

7. Costituzione dell'Ente bilaterale nazionale di settore - Gli Organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale dovrà trovare definizione attraverso la stipula di un apposito Statuto/Regolamento, redatto con Atto notarile. Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al ccnl.

8. Finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale di settore - Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore e agli Enti Bilaterali Regionali di Settore, ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti nei precedenti articoli, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale di €4,00 mensili per 12 mensilità, di cui €2,00 a carico dei datori di lavoro ed €2,00 a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese successivo alla effettiva costituzione dell'Ente che dovrà essere effettuata con atto notarile entro ottobre 2009.

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera.

In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente ccnl, sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente con le modalità individuate dal regolamento dell'Ente stesso.

Il 20% del gettito globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

In tale quota è compreso il finanziamento della Commissione Paritetica Nazionale e quello del Gruppo per le Pari Opportunità. Verranno inoltre definite le modalità di ripartizione e di verifica dell'utilizzo delle somme a questi titoli versate.

Il restante 80% verrà ripartito - in ragione della provenienza del gettito - tra gli Enti Bilaterali Regionali di Settore quando costituiti, con gli scopi e le modalità sopra richiamate.

9. Il Fondo per la formazione obbligatoria (FON.I.C.) - Sarà oggetto di un successivo accordo a livello nazionale su apposita attività predisposta dall'Ente Bilaterale Nazionale così come previsto dall'art. 6, lett. I).

10. La previdenza complementare per la confluenza del TFR - Sarà oggetto di un successivo accordo a livello nazionale su apposita attività predisposta dall'Ente Bilaterale Nazionale, così come previsto dall'art. 6, lett. I).

11. L'assistenza sanitaria integrativa - Sarà oggetto di un successivo accordo a livello nazionale su apposita attività predisposta dall'Ente Bilaterale Nazionale, così come previsto dall'art. 6, lett. I).

12. Distribuzione del ccnl - Le Parti, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, convengono di assegnare al presente ccnl anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro finalizzato sia alla estensione della rappresentanza delle parti firmatarie sia al servizio ai lavoratori che da ciò ne scaturisce.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale per il cui utilizzo avrà valore esclusivamente l'edizione predisposta a cura delle parti stipulanti il presente contratto.

Per i fini di cui sopra, i titolari delle strutture sanitarie sono tenuti a distribuire gratuitamente a ogni singolo loro dipendente in servizio copia del presente contratto entro 60 giorni dalla sottoscrizione presso il Ministero del lavoro, nella sua forma definitiva.

Capitolo 3 - Tutele

13. Dignità delle donne e degli uomini sul lavoro; della salute e della integrità fisica dei lavoratori; della sicurezza sul lavoro; della assistenza e dei diritti delle persone portatrici di handicap -

A) Della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro - Per tale materia si fa riferimento alle norme di legge e alla Risoluzione CEE del 20 maggio 1990 e alla Raccomandazione CEE 92c 27/04 del 27 novembre 1991 così come richiamate al titolo I, art. 1, punto 6).

B) Della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori - Al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle strutture sanitarie le Parti convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie emanate in tema prevenzionale.

C) Della sicurezza sul lavoro - Le Parti, visto il D.Lgs. n. 81/08 e le successive modifiche e integrazioni che interverranno, convengono di dare avvio in tempi brevi a un approfondito esame della materia al fine di predisporre, per il settore, uno specifico accordo di applicazione nazionale, che rappresenti per le imprese fino a 10 dipendenti, lo schema tipo di autocertificazione del Documento di Valutazione del rischio, ove le condizioni lavorative lo consentano e non vi siano opere strutturali da dover fare al fine di adeguamento a norme di legge o abbattimento delle barriere architettoniche.

D) Della assistenza e dei diritti delle persone portatrici di handicap.

Capitolo 4 - Mercato del lavoro

14. Diffusione delle politiche del lavoro - Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili anche mediante il possibile ricorso ad una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze delle strutture ambulatoriali e laboratoristiche e dei lavoratori addetti.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità professionali ed occupazionali femminili e dei giovani, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Al riguardo e con l'impegno di operare, nel corso di vigenza del presente ccnl, all'eventuale necessaria armonizzazione di quanto definito in tema di "Mercato del lavoro" con le norme che potranno essere emanate quali atti legislativi conseguenti agli indirizzi generali assunti dal Governo italiano e dalle parti sociali, si conviene:

A) Apprendistato professionalizzante

Le Parti, tenendo conto dei processi di unificazione europea e del connesso tema della armonizzazione a livello comunitario dei titoli di studi, considerano la formazione professionale una risorsa imprescindibile per lo sviluppo del settore e per il consolidamento dell'occupazione.

A tal fine si conviene di definire avvalendosi dell'Osservatorio nazionale, programmi formativi, da svolgere anche tramite i Fondi comunitari, finalizzati a:

1) facilitazione dell'inserimento nel mondo del lavoro attraverso lo strumento dell'apprendistato professionalizzante di lunga durata, con definizione degli standard di programma da attuare a carattere nazionale e senza fare ricorso a finanziamenti pubblici predisposti dalle Regioni. Per la parte di progetti di apprendistato che vorranno fare ricorso al finanziamento pubblico regionale, si dovrà fare riferimento alla contrattazione decentrata che prevederà appositi capitoli. Le assunzioni di giovani con contratto di apprendistato rientranti nella contrattazione nazionale potranno beneficiare delle riduzioni contributive previste per legge.

B) Contratti di inserimento professionale

Le Parti convengono sull'utilizzo dell'istituto dei contratti di inserimento professionale quale ulteriore strumento da utilizzare in raccordo e non in antitesi, con l'apprendistato al fine di promuovere la formazione e l'occupazione nel settore delle strutture sanitarie private, indubbia fucina di professionalità elevate nel tempo.

In tale ambito le Parti convengono di definire con la presente normativa le modalità di utilizzo del contratto di inserimento in attuazione di quanto disposto dalla legge.

Tale tipologia contrattuale introdotta dall'art. 54, D.Lgs. n. 276/03, è finalizzata a favorire l'integrazione o la reintegrazione dei lavoratori nel mercato del lavoro, sostituendo il vecchio contratto di formazione e lavoro.

La stipulazione del contratto di inserimento agevolerà l'inserimento o il reinserimento del lavoratore mediante uno specifico progetto individuale, predisposto dal datore di lavoro con il consenso del prestatore, mirato ad adeguare le competenze professionali del prestatore ad un determinato contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento è a tempo determinato (Circolare Ministero del lavoro n. 31 del 21 luglio 2004) e il presupposto necessario per la sua stipula è la stesura di un progetto individuale avente lo scopo di individuare un percorso che adatti le competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi e in caso di contratto di inserimento stipulato con persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata del rapporto può essere elevata fino ad un massimo di 36 mesi (art. 57, D.Lgs. n. 276/03).

Il contratto di inserimento potrà essere stipulato nei confronti di (art. 54, comma 1, D.Lgs. n. 276/03):

a) soggetti aventi un'età compresa tra i 18 e i 29 anni;

b) disoccupati di lunga durata aventi un'età compresa fra i 29 fino e i 32 anni, precisando che (art. 1, D.Lgs. n. 181/00 come sost. dall'art 1, D.Lgs. n. 297/02) si intendono per tali coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi o da più di 6 se giovani;

c) lavoratori aventi più di 50 di età privi di una collocazione lavorativa;

d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni, precisando che tale vincolo non è applicato a particolari soggetti che hanno svolto prestazioni occasionali di tipo accessorio (art. 70, D.Lgs. n. 276/03);

e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile individuati con apposito decreto ministeriale (art. 54, comma 1, lett. e). Le aree territoriali vengono identificate con decreto ministeriale (art. 1, D.M. 22 ottobre 2004, D.M. 17 novembre 2005, D.M. 31 luglio 2007);

f) persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico (art. 1, comma 4, L. n. 668/99).

Con riferimento alle persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico si ribadisce che in materia di aiuti di stato a favore della occupazione, il Regolamento CE n. 2204 del 12 dicembre 2002 definisce lavoratore disabile "qualsiasi persona riconosciuta disabile ai sensi della legislazione nazionale o qualsiasi persona affetta da un grave handicap mentale o psichico".

Per individuare tali soggetti, con i quali è possibile stipulare il contratto d'inserimento, si rimanda pertanto all'art. 1, L. n. 68/99 che individua nel "lavoratore disabile", "le persone in età lavorativa affette da minorazione fisiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%" accertata dalle apposite Commissioni mediche istituite presso le unità sanitarie locali.

Si precisa che, nell'eventuale ipotesi di stipulazione di un contratto d'inserimento con una donna residente in un'area geografica risultante poi priva della situazione occupazionale richiesta dalla norma o, ancora, nell'ipotesi della stipulazione del contratto in un arco temporale non espressamente menzionato nel decreto, il contratto non rientra nella fattispecie tipica di cui all'art. 54, comma 1), lett. e), D.Lgs. n. 276/03, con conseguente inapplicabilità della relativa normativa.

Si precisa che relativamente ai consorzi o gruppi di impresa il progetto di inserimento potrà prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate; in tal caso, qualora si verifichi l'ipotesi in cui sia stato stipulato un unico contratto di inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che decida di collocare il lavoratore, ai fini del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo, la percentuale numerica del personale in servizio (art. 54, comma 3, D.Lgs. n. 276/03), dovrà essere computata esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro.

Possono accedere ai contratti su descritti, le aziende del settore che hanno i seguenti c.s.c. 7.07.01 ovvero 7.07.02 attribuiti dall'INPS, ma in tale caso dovranno avere attribuito dall'INPS il codice di autorizzazione "5H" o successivamente modificato dall'INPS nella sua autonomia.

La normativa relativa ai contratti di formazione e lavoro continuerà ad essere applicata ai soli settori della pubblica amministrazione.

C) Stage

Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività della struttura, le Parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di stage con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i ministeri interessati per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti UE.

Capitolo 5 - Attività sindacale

15. Attività sindacale e trattenute -

A) Permessi attività sindacale

Le Parti concordano di voler applicare tutto quanto previsto in merito dalla L. 20 maggio 1970 n. 300.

B) Trattenuta sindacale

Il datore di lavoro provvederà al servizio di esazione dei contributi che i lavoratori, intendono versare ai rispettivi sindacati di categoria che hanno stipulato il presente contratto. Questi ultimi faranno pervenire ai datori di lavoro una comunicazione aggiornata, per iscritto dalla quale risulti:

- l'elenco nominativo dei lavoratori che hanno conferito tale delega;

- l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e le modalità di versamento alla Organizzazione sindacale prescelta.

A detta comunicazione dovrà essere allegata copia della delega rilasciata dal lavoratore alle OO.SS.

L'esazione da parte del datore di lavoro dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa immediatamente all'arrivo della comunicazione al datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente dal lavoratore al datore di lavoro, questi ne darà immediatamente comunicazione alle Organizzazioni sindacali interessate, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna, di qualsiasi natura, in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può accampare alcun diritto, né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Capitolo 6 - Relazioni sindacali di 2° livello

16. Conciliazione, controversie, procedure - Le Parti concordano di assegnare alle rispettive strutture la gestione, della conciliazione delle controversie di lavoro e/o licenziamenti individuali di cui alla L. n. 108/90.

Le Parti, inoltre, nel considerare la gestione della legge sopra richiamata rilevante ai fini di esercitare corrette relazioni sindacali concordano altresì di assegnare al livello territoriale il ruolo di istanza dove praticare il tentativo di conciliazione in forma obbligatoria con le procedure appresso indicate.

A) Tentativo obbligatorio di conciliazione

1) Per le controversie di lavoro il tentativo obbligatorio di conciliazione sarà esperito presso gli Uffici territoriali del lavoro tra le Federazioni e/o sindacati delle strutture sanitarie e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori.

La parte interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata, deve a sua volta denunciare la controversia alla Organizzazione contrapposta per mezzo di lettera raccomandata a/r.

Le rispettive Organizzazioni sindacali competenti e aventi il mandato, chiederanno un incontro presso gli Uffici territoriali del lavoro per esperire il tentativo obbligatorio di conciliazione.

2) Per i licenziamenti individuali di cui alla L. n. 108 dell'11 maggio 1990, entro 15 giorni dalla comunicazione dei motivi che hanno determinato il licenziamento, il lavoratore può, contestualmente alla impugnazione del licenziamento, conferire mandato a una delle OO.SS. firmatarie del presente contratto per l'attivazione presso gli Uffici territoriali del lavoro del tentativo obbligatorio di conciliazione che dovrà aver luogo entro i termini fissati dalla DPL. Trascorso tale periodo le Parti riprenderanno la propria libertà di azione.

Nel caso in cui l'incontro di conciliazione avvenisse entro la data sopra indicata, il verbale di conciliazione o di fallimento del tentativo, redatto in 6 copie, dovrà essere sottoscritto dalle parti interessate e dai rappresentanti delle rispettive Organizzazioni aventi mandato.

Ove il tentativo di conciliazione previsto dai precedenti commi abbia esito negativo, le Parti possono consensualmente definire la controversia mediante arbitrato irrituale con le procedure previste, al successivo art. 17.

17. Collegio arbitrale - 1) Le Parti che hanno esperito il tentativo obbligatorio di conciliazione potranno, entro 20 giorni dall'esito negativo, conferire consensualmente mandato alle rispettive Organizzazioni territoriali per il deferimento della controversia al Collegio arbitrale. Sarà considerato nullo il mandato rilasciato prima dell'esperimento del tentativo.

2) Il Collegio arbitrale dovrà essere composto da due arbitri nominati dalle rispettive Organizzazioni territoriali e da un presidente scelto di comune accordo dalle stesse Organizzazioni.

3) In caso di mancato accordo fra le Organizzazioni, il presidente verrà nominato dal Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio.

4) Il presidente, non appena ricevuto e accettato l'incarico, provvederà a convocare entro 15 giorni il Collegio arbitrale che dovrà esaminare la domanda nonché le eventuali richieste istruttorie disponendo, anche d'ufficio, l'assunzione di tutti i mezzi di prova che riterrà utili ai fini della decisione. Le eventuali deposizioni di testi saranno riassunte in un breve verbale, che essi sottoscriveranno, e le Parti potranno chiedere di averne copia vistata dal presidente.

5) Il pronunciamento del Collegio arbitrale dovrà avvenire entro i 15 giorni successivi alla prima convocazione. Tale termine potrà essere prorogato solo su accordo delle Parti.

6) Ove i termini di cui al precedente comma 5) siano trascorsi inutilmente, ciascuna delle Parti può intimare al Collegio, con atto scritto di depositare il lodo entro 10 giorni dalla richiesta. Trascorso tale termine la controversia può essere sottoposta all'autorità giudiziaria.

7) Il Collegio, nell'emettere il lodo o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, si pronunzia sulle spese e competenze.

8) Il Collegio, nell'emettere il lodo, o nel dare atto dell'intervenuta conciliazione, osserva le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c. La pronunzia del Collegio acquista efficacia di titolo esecutivo e la conserva indipendentemente da eventuali impugnazioni.

9) Il Collegio arbitrale, ove ritenga ingiustificato il licenziamento, emette motivata decisione per il ripristino del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e dalla L. 11 maggio 1990, n. 108.

Qualora il datore di lavoro non intenda provvedere alla riassunzione deve darne comunicazione al Collegio entro il termine massimo di 3 giorni.

Il Collegio, non appena a conoscenza di tale decisione, o comunque trascorso l'anzidetto termine di 3 giorni senza che il datore di lavoro abbia provveduto alla riassunzione, determina l'indennità che lo stesso deve corrispondere al lavoratore.

L'importo dell'indennità suddetta non può essere inferiore a 2 mensilità e mezzo né superiore a 6 dell'ultima retribuzione e deve essere determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti occupati, all'anzianità di servizio del lavoratore, al comportamento e alle condizioni delle Parti.

La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 08 mensilità per i prestatori di lavoro con anzianità superiore a 10 anni e fino a 12 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni se il datore di lavoro occupa più di 15 prestatori di lavoro.

Per mensilità di retribuzione si intende quella presa a base per la determinazione del TFR ai sensi della L. n. 297/82.

Parte II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capitolo 7 - Sfera di applicazione

18. Individuazione del datore di lavoro - Il presente ccnl disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra tutte le strutture di laboratori ed ambulatori privati, esercitati sotto qualsiasi forma giuridica, nonché quelle polispecialistiche, riabilitative e di dialisi e il personale dipendente.

Definizioni

Per *struttura* si intende il complesso dei beni aziendali, ovunque collocati sul territorio, anche sotto forma di consorzi o associazioni temporanee d'impresa, presso i quali il dipendente svolge la propria attività lavorativa all'atto dell'assunzione e tutte le volte che viene comandato in siti aziendali diversi da quelli abituali.

Per *datore di lavoro*, si intende colui che materialmente ha la capacità giuridica di assumere, licenziare, esercitare il potere direttivo, disciplinare e di controllo.

19. Classificazione del personale -

CATEGORIA QUADRI

Quadri Fascia A): direttore sanitario nelle strutture polispecialistiche

Quadri Fascia B): direttore tecnico di branca sanitaria, direttore amministrativo (Affari Generali - Organizzazione Interna - Organizzazione Sviluppo e Marketing)

Quadri Fascia C): laureati in possesso di specializzazione: pneumologo, angiologo, neurologo, urologo, cardiologo, oculista, ortopedico, gastroenterologo, dietologo; otiatra, allergologo, radiologo, biologo specialista, ematologo, ginecologo, dermatologo, endocrinologo, geriatra, infettivologo, medico dello sport, medico del lavoro, medico fisico e riabilitatore, medico internista, medico legale e delle assicurazioni, medico nucleare, microbiologo e virologo, nefrologo, oncologo, patologo clinico, pediatra, psichiatra, reumatologo, radioterapista, endoscopista, anatomopatologo, odontoiatra, genetica medica, chiropratico

Quadri Fascia D): laureati privi di specializzazione che hanno completato il percorso formativo con l'ordinamento universitario ante riforma, laureati in psicologia

CATEGORIA UNICA IMPIEGATI E OPERAI

1° livello: responsabile di gestione sanitaria, tecnica ed amministrativa, nelle strutture senza suddivisione in reparti e fino a 15 dipendenti, che sovrintenda ad altri lavoratori.

2° livello: operatori tecnici sanitari, con diploma universitario e/o con profilo professionale di cui alla specifica decretazione ministeriale e/o con riconoscimento regionale derivante delle disposizioni emanate in forza dell'Accordo Conferenza Stato-Regioni del 16 dicembre 2004 sulla applicazione dell'art. 4, comma 2), L. n. 42/99, e rientranti nelle seguenti classi di lauree:

- classe delle lauree in professioni sanitarie infermieristiche e professione sanitaria quali: ostetrica infermiere, infermiere generale, infermiere generale pediatrico, infermiere pediatrico, ostetrico/a;

- classi delle lauree in professioni sanitarie della riabilitazione quali: educatore professionale, fisioterapista, logopedista, podologo, ortottista assistente di oftalmologia, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, terapeuta occupazionale;

- classi delle lauree in professioni sanitarie tecniche quali: igienista dentale, dietista/tecniche diagnostiche per laboratorio biomedico, tecnico audioprotesista, tecnico audiometrista, tecnico della educazione e della riabilitazione psichiatrica e sociale, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, tecnico di neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico sanitario di radiologia medica per immagini e radioterapista, tecnico sanitario dietista;

- classe delle lauree in professioni sanitarie della prevenzione quali: assistente sanitario, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro. Vengono inoltre collocati a tale livello le funzioni di: programmatore meccanografico, segretario di direzione con mansioni di concetto.

3° livello super: addetto al marketing e ai rapporti con fornitori ed enti; addetto all'amministrazione del personale in forma autonoma e completa; segretario unico che svolga, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine; mansioni riconducibili o similari all'Area della riabilitazione, di laboratorio e sanitarie in genere, svolte in forza di titoli di studi precedenti alla normativa prevista dalla L. n. 42/99 e non convertiti con nuovi titoli equipollenti; massofisioterapista con i requisiti professionali precedenti alla riforma dei percorsi universitari prevista dalla L. n. 42/99 e non convertiti con nuovi titoli equivalenti; educatore professionale con i requisiti professionali precedenti alla riforma dei percorsi universitari prevista dalla L. n. 42/99 e non convertiti con titoli equivalenti.

3° livello: addetti all'elaborazione dati di tutta l'attività della struttura; responsabili del Servizio di prevenzione e protezione di nomina aziendale, quando questa mansione sia prevalente sulle altre ai sensi del D.Lgs. n. 81/08.

4° livello super: addetti alla accettazione clienti, registrazioni dati, consegna referti clinici, con 24 mesi di anzianità nella mansione; segretari con mansioni esclusivamente d'ordine, che tengono contatti informativi con la clientela;

4° livello: contabili d'ordine; centralinisti; autisti; addetti alla accettazione clienti con mansioni esclusivamente d'ordine con meno di 24 mesi di anzianità; addetti alla compilazione di scritture semplificate di registri e repertori obbligatori; personale ausiliario con funzioni di pulizia, gestione dei rifiuti speciali e magazzino.

5° livello: addetti per il disbrigo di ordinarie ed elementari commissioni presso enti, istituti e uffici sia pubblici che privati; fattorini; uscieri.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA - Fatto salvo che per i profili non riportati nel presente Titolo le Parti, in relazione alla possibilità di riconoscimento ministeriale e/o Regionale di ulteriori profili professionali, si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla pubblicazione del relativo decreto/disposizione per concordarne l'eventuale inserimento nella classificazione come sopra definita.

Le Parti, inoltre, al fine di contribuire allo sviluppo professionale del comparto, dichiarano il loro impegno a predisporre specifici progetti di formazione da sottoporre a FON.I.C.

Le Parti, infine, dichiarano che tali progetti saranno considerati quali crediti formativi finalizzati alla crescita e al riconoscimento professionale degli addetti al comparto.

Capitolo 8 - Assunzione

20. Costituzione del rapporto di lavoro - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- a) data di assunzione
- b) tipologia contrattuale
- c) qualifica del lavoratore, livello e mansione
- d) durata del periodo di prova
- e) retribuzione
- f) gli elementi di cui alla direttiva Cons. CEE n. 91/533 del 14 ottobre 1991
- g) periodo di preavviso di cessazione rapporto di lavoro.

L'apposizione della firma del lavoratore e del datore di lavoro sulla lettera di assunzione contenente gli elementi sopra indicati, costituirà la concretizzazione della volontà delle Parti e adempimento delle condizioni previste nell'art. 2094 c.c., costituirà quindi il "contratto individuale di lavoro", modificabile con comunicazione scritta dal datore di lavoro, secondo le normative vigenti.

21. Documentazione richiesta per l'assunzione - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti dati e documenti:

- a) certificato di nascita;
 - b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato di corsi di addestramenti frequentati;
 - c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
 - d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;
 - e) CUD rilasciato da precedente datore di lavoro se assunto nello stesso anno d'imposta;
 - f) i documenti relativi alle assicurazioni sociali o conferimenti del TFR a Fondi di previdenza complementare con la scelta della destinazione del TFR maturando;
 - g) numero di codice fiscale in originale e richiesta delle detrazioni fiscali, se spettanti.
- Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

Capitolo 9 - Periodo di prova

22. Periodo di prova - La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri tutti i livelli:	210 giorni di lavoro effettivo
1° livello:	180 giorni di lavoro effettivo
2° livello:	120 giorni di lavoro effettivo
3° livello super:	110 giorni di lavoro effettivo
3° livello:	90 giorni di lavoro effettivo
4° livello super:	70 giorni di lavoro effettivo
4° livello:	60 giorni di lavoro effettivo
5° livello:	40 giorni di lavoro effettivo

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Capitolo 10 - Apprendistato

23. Premessa - Al fine del rilancio dell'apprendistato le Organizzazioni firmatarie, nel quadro della più generale intesa per la determinazione di nuove relazioni sindacali, considerato il mutato assetto economico e sociale in cui si inqua-

dra il rapporto di lavoro anche in relazione alla legislazione sul mercato del lavoro, convengono di rivedere la disciplina contrattuale dell'istituto e di attivare strumenti contrattuali e normativi coerenti con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e la sua qualificazione.

L'istituto dell'apprendistato, diventa l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento a differenza del contratto di inserimento in cui la formazione del lavoratore è solo eventuale.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

TIPOLOGIE - Il datore di lavoro che intende effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato avrà la facoltà di scegliere (art. 47, comma 1, D.Lgs. n. 276/03), a seconda delle finalità che il prestatore intende perseguire, fra 3 differenti tipologie:

- un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- un contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- un contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO-DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE - a) Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni.

b) Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione ha durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53.

c) Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato in base ai seguenti principi:

- forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale;
- divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c.;
- divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

d) La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

e) definizione della qualifica professionale ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53;

f) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale in funzione di quanto stabilito al comma 2) e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53;

g) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli 'standard' generali fissati dalle regioni competenti;

h) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

i) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

l) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE - 1) Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

2) Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

3) I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a 6 anni.

4) Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c.;

d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al comma 3);

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

5) La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno 120 ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;

b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;

c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

6) Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5) la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

APPRENDISTATO CON PERCORSO AZIENDALE - 7) In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5), art. 49, D.Lgs. n. 276/03, in questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai ccnl stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dagli Enti bilaterali. L'Ente bilaterale definisce la nozione di formazione aziendale e determina, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo. La comunicazione di assunzione dovrà essere fatta attraverso il sistema CO a livello nazionale, sarà cura del Ministero del welfare adeguare il sistema informatico per una unica comunicazione nazionale, la comunicazione nazionale vale anche per le Regioni, che dovranno collegarsi con sistema interno al Ministero, per evitare inutili duplicati di comunicazioni.

APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE - 1) Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69, L. 17 maggio 1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

2) Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato di cui al comma 1) può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

3) Ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'art. 49, comma 4), nonché le disposizioni di cui all'art. 53, D.Lgs. n. 276/03.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli artt. 48 comma 2), 49 comma 1), e 50 comma 1), D.Lgs. n. 276/03, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

4) Resta ferma la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla L. 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni.

La regolamentazione della formazione professionale è demandata alle Regioni, d'intesa con le associazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e/o territoriale.

Si precisa che al fine di armonizzare le diverse qualifiche professionali conseguite mediante il contratto di apprendistato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verrà istituito il repertorio delle professioni predisposto da un Organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le parti sociali e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

INQUADRAMENTO - Il lavoratore assunto mediante contratto di apprendistato dovrà essere inquadrato in una categoria che non potrà essere inferiore, per più di due livelli, in base a quanto stabilito dai ccnl, a quella spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il raggiungimento delle quali è finalizzato il contratto stesso.

LIBRETTO FORMATIVO - Il Ministero del lavoro e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-Regioni e sentite le parti sociali ha istituito (D.M. 10 ottobre 2005) un libretto personale del lavoratore detto libretto formativo del cittadino (art. 2, comma 1, punto i, D.Lgs. n. 276/03), in cui vengono registrate le competenze acquisite durante lo svolgimento dei percorsi formativi previsti dal contratto di apprendistato e tale libretto deve essere compilato a cura del datore di lavoro, alla fine del periodo di apprendistato deve essere consegnato al lavoratore.

COMPATIBILITÀ CON IL PART-TIME - Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato anche a tempo parziale.

24. Sfera di applicazione - L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è ammesso per le qualifiche e le mansioni comprese nel livello 2°, 3° super, 3°, 4° super e 4° con le seguenti eccezioni:

- terapisti di riabilitazione
- infermieri professionali
- tecnico di laboratorio purché in possesso di specifico diploma
- tecnici radiologi.

L'apprendistato non è ammesso per i giovani in possesso di diploma di qualifica rilasciato dagli Istituti professionali di Stato istituiti con decreti presidenziali in applicazione dell'art. 9, R.D.L. 21 settembre 1938, n. 2038, convertito in L. 2 giugno 1939, n. 739, e dagli istituti legalmente riconosciuti (parificati) ai sensi della L. 18 gennaio 1942, n. 86, limitatamente alle mansioni corrispondenti al diploma.

25. Età per assunzione - Si deve fare riferimento a 3 diverse tipologie di apprendistato come precedentemente indicato nella regolamentazione specifica.

In deroga a quanto stabilito nel comma precedente possono essere assunti in qualità di apprendisti anche coloro i quali abbiano compiuto il 14° anno di età, purché adibiti a lavori considerati leggeri a norma della legge e a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico ai sensi di L. 31 dicembre 1962, n. 1859.

26. Assunzione - Valgono le stesse norme previste all'art. 20 del presente ccnl.

27. Periodo di prova - La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di lavoro effettivo, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene a tempo determinato.

28. Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato - Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato presso la nuova struttura, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a un anno.

29. Obblighi del datore di lavoro - Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di fare impartire nella sua struttura, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 3 ore settimanali per non più di 8 mesi l'anno;
- c) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio nella misura massima di 24 ore annue;
- d) di informare periodicamente, e comunque a intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

30. Doveri dell'apprendista - L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di struttura, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lett. c) del presente articolo anche se in possesso di un titolo di struttura ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

31. *Trattamento normativo* - L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore di insegnamento di cui alla lett. c) del precedente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

32. *Trattamento economico* - Le retribuzioni degli apprendisti risultano così costituite:

a) paga base tabellare conglobata del livello di riferimento in base allo schema indicato nell'art. 83 del presente ccnl, con progressione economica in esso contenuta;

b) malattia e infortunio.

In caso di malattia agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per i primi 3 giorni; pari al 25% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 4° al 20°; pari al 33% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 21° al 180°.

In caso di infortunio sul lavoro agli apprendisti verrà corrisposta una indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera per il 1° giorno; pari al 60% della retribuzione giornaliera per i giorni dal 2° al 4° (periodo di carenza); a decorrere dal 1° giorno successivo al periodo di carenza di cui sopra verrà corrisposta dal datore di lavoro all'apprendista assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 75% della retribuzione media giornaliera calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore che abbia stessa qualifica alla quale è stato assegnato o per la quale ha svolto l'apprendistato.

33. *Durata dell'apprendistato* - Salvo quanto previsto al successivo articolo, il rapporto di apprendistato si estingue alla scadenza del termine dei mesi indicati nella tabella dell'art. 87 del presente ccnl, seconda parte apprendisti.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 10 giorni al competente Centro per l'impiego con il sistema nazionale CO, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego con lo stesso sistema, i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

34. *Rinvio alla legge* - Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e relativi regolamenti vigenti in materia.

Le Organizzazioni contraenti si impegnano a partecipare attivamente alla formulazione dei programmi rivolti alla preparazione professionale dei lavoratori dei laboratori di analisi in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti.

Capitolo 11 - **Tempo parziale**

35. *Rapporto a tempo parziale* - Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire il raccordo fra i flussi di attività della struttura con la composizione dell'organico oltretutto come risposta a esigenze dei lavoratori anche già occupati.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore e dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

a) le mansioni, la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti nella struttura;

b) il periodo di prova per i nuovi assunti.

36. *Genitori di portatori di handicap* - I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

37. *Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale* - Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- 1) volontarietà delle Parti;
- 2) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze di struttura e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle Parti;
- 3) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto a eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- 4) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- 5) volontarietà delle Parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

38. Riproporzionamento - Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto e il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

39. Quota giornaliera della retribuzione - Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale e in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, per malattia e infortunio che si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

40. Quota oraria della retribuzione - Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno, per il divisore convenzionale orario fissato in 170.

41. Festività - In caso di coincidenza di una delle festività di cui agli articoli 55 e 56 del presente contratto, con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile, sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 39 del presente contratto.

42. Riposi aggiuntivi - Fermo restando quanto previsto all'art. 49 del presente contratto e con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei riposi aggiuntivi spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 38 (Riproporzionamento) del presente contratto.

43. Permessi aggiuntivi - Fermo restando quanto previsto all'art. 56 del presente contratto e con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 38 (Riproporzionamento) del presente contratto.

44. Ferie - Conformemente a quanto previsto dal presente contratto, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali commisurato alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

45. Lavoro supplementare - Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Ai sensi del comma 4), art. 5, L. n. 863/84, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 72 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- eventuale intensificazione dell'attività lavorativa della struttura;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione e la maggiorazione forfetaria è convenzionalmente determinata nella misura del 35%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione cui all'art. 87, del presente contratto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito.

46. Mensilità supplementari, tredicesima e quattordicesima - Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13a e 14a è determinato per 12simi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 38 (Riproporzionamento) del presente contratto.

Ogni 12simo è calcolato sulla base della retribuzione spettante nell'arco della maturazione.

47. Preavviso - I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dalla articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

48. Condizioni di miglior favore - Restano confermati eventuali condizioni di miglior favore in atto, presso singoli lavoratori d'analisi, con riferimento alla materia di cui al presente istituto.

Capitolo 12 - Orario di lavoro

49. Orario di lavoro - La durata normale dell'orario di lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della struttura, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

L'orario settimanale di lavoro è distribuito su cinque o sei giornate; in quest'ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del sabato.

In considerazione dell'estrema variabilità delle esigenze dei datori di lavoro aderenti al presente contratto, i regimi dell'orario di lavoro potranno assumere, con diverse riduzioni dell'orario annuo, specifiche articolazioni alternative così come sotto elencate ai punti A) e B).

A) Orario settimanale su 5 giorni

In questo caso, fermo restando l'orario normale settimanale di 40 ore, la riduzione dell'orario di lavoro (rol) sarà pari a 40 ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, cumulabili con le ferie, della durata di 8 o 4 ore da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro.

B) Orario settimanale su 6 giorni

In questo caso, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13 del sabato, l'orario settimanale sarà di 38 ore e mezzo.

Con l'effettuazione del seguente orario si assorbono, per averne usufruito:

- 78 ore derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro annuale (rol);
- le 78 ore sono formate da 40 ore annue di rol + 32 ore derivanti dalle ex festività abolite.

In tal caso al personale che applica tale regime di orario, percependo una retribuzione per 40 ore settimanali, non sono dovute più le ex festività soppresse, che sono di fatto retribuite in "pro quota" mensilmente.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione, decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto in atto al momento della scadenza, ovvero potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 31 luglio dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario gregoriano, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo, per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le Parti si danno atto che rientrano nei casi di cui all'ultimo comma del presente articolo: il servizio militare e il richiamo alle armi, l'assenza facoltativa *post partum*, i permessi e le aspettative non retribuiti anche se indennizzati da istituti assistenziali o previdenziali, la malattia e l'infortunio limitatamente ai periodi durante i quali non è posta a carico del datore di lavoro alcuna integrazione retributiva.

50. Trasferte - Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, vitto e pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 69 del presente contratto.

51. Pausa pranzo - La durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro non dovrà essere inferiore a 1 ora. L'orario di lavoro delle donne di qualsiasi età non può durare, senza interruzione, più di 6 ore, in forza della L. 26 aprile 1934, n. 653, con unica deroga ai lavoratori in "part-time".

Capitolo 13 - Lavoro straordinario

52. Orario massimo di straordinario - Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

È facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse. L'eventuale rifiuto del lavoratore a effettuare prestazioni di lavoro straordinario deve essere giustificato.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

53. Maggiorazioni retributive - Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della normale retribuzione di cui al successivo art. 54 del presente contratto e di eventuali superminimi con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della paga base tabellare conglobata:

- 15% per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali di cui all'art. 49 del presente contratto e le 8 ore giornaliere;

- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
- 30% per le ore di lavoro straordinario prestate la notte, intendendosi per tale quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio, in tale ultimo caso di applica la sola maggiorazione del 10% della retribuzione per il solo personale impegnato in turni avvicendati;
- 50% nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

54. Pagamento straordinario - La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato, ad esclusione delle aziende che attuano la banca delle ore, con recuperi di riposo delle ore di prestazioni eccedenti l'orario normale di lavoro, stabilito all'art. 49, e riferite all'accordo aziendale di applicazione della banca delle ore.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di legge.

Capitolo 14 - Riposo settimanale e festività

55. Riposi settimanali e festività nazionali - I lavoratori hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Le festività nazionali e infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono:

- 1) 1° giorno dell'anno
- 2) 6 gennaio
- 3) lunedì di Pasqua
- 4) 15 agosto
- 5) 1° novembre
- 6) 8 dicembre
- 7) 25 dicembre
- 8) 26 dicembre
- 9) S. Patrono
- 10) 25 aprile
- 11) 1° maggio

In relazione alla norma di cui al comma 2) del presente articolo nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni indicati.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera qualunque sia la misura e il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione della retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

Nel caso di coincidenza di una delle festività infrasettimanali sopra elencate con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio.

56. Festività soppresse - Il trattamento previsto dal presente articolo si riferisce ai giorni di festività infrasettimanali di cui alla L. 5 marzo 1977, n. 54, con la modifica di cui al D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e cioè:

- 19 marzo (S. Giuseppe)
- Ascensione
- Corpus Domini
- 29 giugno (SS. Pietro e Paolo)

Tali ex festività saranno lavorate e al lavoratore spetterà in aggiunta alla normale retribuzione mensile, un importo pari alla retribuzione normale giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio. In alternativa, i lavoratori potranno richiedere altrettanti giorni di ferie in aggiunta a quelli stabiliti dal presente contratto.

Nel caso in cui le suddette festività abolite coincidano con la domenica, ai lavoratori spetterà lo stesso trattamento previsto dall'art. 55 del presente contratto, ultimo comma.

La normativa di cui sopra si applica anche nei confronti di quei lavoratori che in occasione delle predette ex festività fossero in assenza retribuita per uno dei casi previsti dal presente contratto (ad esempio: in ferie, in congedo matrimoniale, in malattia, ecc.), fermo restando che in ogni caso i lavoratori non potranno comunque percepire un trattamento globalmente superiore a quello che avrebbero percepito in occasione delle festività di cui all'art. 51 del presente contratto.

Esse potranno essere assorbite nel caso di distribuzione dell'orario di lavoro su 6 giorni, con le modalità descritte all'art. 49, caso B).

Per quanto concerne le ricorrenze del 2 giugno e 4 novembre, esse verranno retribuite secondo i criteri previsti dall'ultimo comma del precedente articolo.

57. Pagamento ore festive - Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 55 del presente contratto dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto. Le ore di lavoro prestato nei giorni di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di gode-

re il riposo compensativo, avuto riguardo alle disposizioni di legge in materia, e quindi per tali ore sarà corrisposta la relativa sola maggiorazione.

Capitolo 15 - **Ferie**

58. Ferie annuali - A decorrere dal 1° aprile 2009 il personale di cui al presente contratto avrà diritto a un periodo di ferie annue nella misura di 26 giorni lavorativi, comprensivi delle giornate di sabato anche se l'orario è distribuito su 5 giorni. In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli Uffici elettorali saranno concessi 3 giorni di ferie retribuite.

59. Interruzione ferie per malattia - Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

60. Piano ferie - È in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie da maggio a dicembre, in funzione delle esigenze della struttura e sentiti i lavoratori.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi.

Le ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente la domenica o quello festivo.

Le ferie vanno richieste dal lavoratore al datore di lavoro, quest'ultimo valuta la loro autorizzazione in base alle esigenze tecnico-produttive.

61. Pagamento ratei di ferie - Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto e maturano "pro mese" di effettivo lavoro. In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti 12simi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

62. Rinuncia alle ferie - Le ferie sono irrinunciabili, e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Quale condizione di miglior favore, le ferie residue non usufruite, possono essere cumulate e godute prima della cessazione del rapporto di lavoro, nel caso in cui non sia stato possibile goderne, saranno retribuite con l'indennità equivalente.

63. Richiamo in servizio dalle ferie - Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto a rimborso delle spese necessarie sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Capitolo 16 - **Assenze, congedi e permessi**

64. Assenze - Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata. Nel caso di assenze non giustificate saranno applicate le seguenti sanzioni:

a) trattenuta della retribuzione giornaliera di fatto e multa non eccedente un importo pari al 10% della retribuzione stessa, nel caso di assenza fino a 3 giorni;

b) licenziamento senza preavviso, nel caso di assenza oltre 3 giorni o in caso di recidiva oltre la quarta volta nell'anno civile.

65. Congedi -

CONGEDI RETRIBUITI

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere a suo insindacabile giudizio ed in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti. Ciò anche ai lavoratori studenti che debbano sostenere prove d'esame comprese quelle universitarie.

CONGEDI NON RETRIBUITI

Nelle strutture che occupano fino a 15 dipendenti le Parti convengono che, in presenza di gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze della struttura, il datore di lavoro potrà concedere al lavoratore un periodo di aspettativa non retribuita, non frazionabile e non ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non inferiore a 1 mese e non superiore a 6 mesi.

In tal caso il datore di lavoro potrà procedere alla sostituzione del lavoratore in aspettativa con assunzione a tempo determinato.

Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

66. *Permessi e aspettativa -*

PER MOTIVI FAMILIARI

Sono concessi a tutti i dipendenti delle strutture permessi retribuiti per eventi familiari rilevanti, nella misura di:

- giorni 15 di calendario per contrarre matrimonio, con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio stesso;
- giorni 3 per natalità e lutti familiari fino al 3° grado di parentela.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro regolare documentazione.

Durante il periodo di permesso il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

PER TOSSICODIPENDENZA

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle usl o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di 3 mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta, dall'interessato, corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

PER CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33, L. 5 febbraio 1992, n. 104, e dall'art. 2, L. 27 ottobre 1993, n. 423 e cioè:

- a) il periodo di astensione facoltativa "post partum" fruibile fino a 3 anni di età dei bambini;
- b) in alternativa alla lett. a), 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il 3° anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il 3° grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c) sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 7, L. n. 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, L. n. 1204/71.

Il genitore parente o affine entro il 3° grado, convivente di persona portatrice di handicap, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone portatrici di handicap in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni e alle modalità di cui alla legislazione in vigore.²

67. *Chiamata alle armi -* Vedi disposizioni di legge.

68. *Richiamo alle armi -* In caso di richiamo alle armi, il lavoratore ha diritto, per il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti il computo del tempo trascorso in servizio militare nella anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegate avrà diritto al trattamento previsto dalla L. 10 giugno 1940, n. 653.

Il trattamento previsto dalle norme di legge e contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività della struttura.

Alla fine del richiamo - sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo - il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di 5

² Cfr. D.L. 27 agosto 1993 n. 324 convertito nella L. 27 ottobre 1993, n. 423 art. 2; art. 33, L. 5 febbraio 1992, n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap".

giorni se il richiamo ha avuto durata inferiore a 1 mese, di 8 giorni se ha avuto durata superiore a 1 mese ma non a 6 di 15 giorni se ha avuto durata superiore a 6 mesi.

Nel caso che, senza giustificato impedimento, il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

a) in caso di richiamo durante il periodo di prova il rapporto di lavoro resta sospeso fino alla fine del richiamo, e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

b) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Capitolo 17 - Missioni, trasferte e trasferimenti

69. Missione e trasferta - Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso al personale compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive documentate di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto e alloggio, postali, telegrafiche ed altre sostenute in esecuzione del mandato e nell'interesse della struttura;
- 4) in alternativa ai punti precedenti una diaria onnicomprensiva di €50,00 giornaliera per missioni fino alle 8 ore e di €100,00 giornaliera per missioni eccedenti le 8 ore.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%.

Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Per missioni o trasferte di durata inferiore alle 8 ore compete il rimborso di cui al punto 3) del presente articolo.

70. Trasferimenti - I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

A) Al lavoratore che non sia capo famiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve);
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 69 del presente contratto.

B) Al lavoratore che sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- 1) il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, alloggio, di viaggio (per la via più breve) sostenute per sé e per ciascun convivente a carico componente il nucleo familiare;
- 2) il rimborso delle spese effettive documentate, per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale pigione pagata senza il godimento dell'alloggio qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto, tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata dall'art. 69 del presente contratto per il personale in missione temporanea per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a 3/5.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Capitolo 18 - Malattie e infortuni - Sospensione dell'obbligo lavorativo

71. Malattia - Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia alla struttura da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dal presente contratto.

Il lavoratore è tenuto altresì a far recapitare alla struttura il certificato medico di prima visita e i successivi in caso di prolungamento della malattia, rispettivamente entro il 3° giorno dall'inizio della malattia e dalla scadenza dei periodi previsti dai certificati precedenti.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione in servizio o di ulteriore certificato medico, si aprirà un procedimento disciplinare così come previsto dall'art. 102 del presente ccnl.

Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti, nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione.

72. Obbligo di reperibilità - Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al comma 2) del presente articolo questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, e salvo i casi di forza maggiore, dei quali il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia allo struttura da cui dipende, il mancato rispetto da parte lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2) del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, L. 11 novembre 1983, n. 638, comma 15).

73. Infortunio e trattamento economico - I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative regolamentari. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli articoli 74 e 76 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio e una indennità pari al 60% della normale retribuzione giornaliera per i 3 giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal 1° giorno successivo al periodo di carenza di cui al comma precedente verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro una integrazione dell'indennità corrisposta all'INAIL, fino a raggiungere il 75% della retribuzione media giornaliera, calcolata con le modalità stabilite dallo stesso INAIL.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

74. Conservazione del posto - Durante la malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 210 giorni (180 + 30 giorni) decorrenti dal giorno di inizio di malattia e comunque cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a 180 giorni, il periodo decorre durante la normale corresponsione a carico dell'Istituto assicuratore, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui al presente contratto, qualora il lavoratore non abbia invocato l'art. 76, che rappresenta il limite massimo di conservazione del posto.

Il periodo di malattia è considerato utile al fine del computo delle ferie, dell'indennità di preavviso e di licenziamento.

75. Trattamento economico in caso di malattia - Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS e a una integrazione da corrispondersi dal datore di lavoro e a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% della retribuzione di fatto per i primi 3 giorni (periodi di carenza);
- 2) 75% della retribuzione di fatto dal 4° al 20° giorno;
- 3) 100% della retribuzione di fatto in modo che al dipendente spetti lo stesso netto che avrebbe percepito se avesse lavorato dal 21° giorno in poi.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità a carico dell'Istituto; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto a integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto e al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

76. Periodo di comporto - Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 74 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 30, alle seguenti condizioni:

- 1) che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
- 2) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
- 3) che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata a/r prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi dell'art. 74 del presente contratto; il periodo stesso non sarà in nessun caso considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

77. Lavoratori affetti da tubercolosi - A norma delle leggi vigenti in materia, i lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione dal lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione dal sanatorio, per dichiarata guarigione, prima della scadenza di 14 mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a 4 mesi successivi alla dimissione stessa.

L'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, nel caso previsto dall'art. 9, L. 14 dicembre 1970, n. 1088.

Il diritto alla conservazione del posto cessa ove sia stata dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in merito alla inidoneità stessa decide in via definitiva il direttore del Consorzio provinciale antitubercolare, assistito a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma, art. 10, L. 28 febbraio 1953, n. 86.

Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nella anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

78. Norme di rinvio - Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e di infortuni valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

Capitolo 19 - **Gravidanza e puerperio - Sospensione obbligo lavorativo**

79. Gravidanza - Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza, o un mese prima a domanda della lavoratrice con parere del medico competente o in mancanza struttura sanitaria pubblica;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i 3 mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla lett. c).

Il diritto di cui alla lett. d) è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, L. 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della struttura, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza dell'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi di legge i periodi di astensione obbligatori di lavoro indicati alle lettere a), b) e c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla 13a mensilità e alle ferie.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al TFR.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto a una indennità pari rispettivamente all'80% e al 30% della retribuzione posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio, salvo quanto previsto al successivo art. 82 del presente contratto.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

80. Riposi per allattamento - Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di 1 ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro: essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla struttura professionale.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli artt. 18 e 19, L. 26 aprile 1934, n. 643, sulla tutela del lavoro delle donne.

Il lavoratore ha diritto altresì a norma delle vigenti disposizioni di legge ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 anni dietro presentazione di certificato medico. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al terzultimo comma sono computabili solo ai fini di cui all'art. 7, ultimo comma, L. 30 dicembre 1971, n. 1204.

81. *Obblighi della lavoratrice* - La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Ssn e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi col parto e il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e a una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste al successivo art. 95 del presente contratto.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera di cui al presente contratto e degli eventuali superminimi.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e relativi regolamenti vigenti.

Capitolo 20 - **Sospensione del lavoro**

82. *Sospensione del lavoro* - In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore, compreso il mancato pagamento da parte del Servizio sanitario nazionale e regionale, dei compensi dovuti alle strutture accreditate per le prestazioni rese, per un periodo superiore a 5 mesi consecutivi, o per raggiungimento dei tetti di prestazioni da erogare, da parte del Servizio sanitario regionale e nazionale, attraverso le strutture, accreditate e/o convenzionate.

Capitolo 21 - **Anzianità di servizio**

83. *Anzianità* - L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è stato assunto presso la struttura, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno computate a tutti gli effetti contrattuali per 12simi.

Capitolo 22 - **Passaggi di qualifica**

84. *Passaggi di qualifica* - Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore a diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, sempreché la medesima non sia avvenuta per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto dopo un periodo non superiore a 6 mesi.

Il lavoratore dopo 6 mesi di permanenza nelle mansioni superiori, per cause diverse dalla sostituzione momentanea, avrà diritto al livello superiore e alla corrispondente retribuzione contrattuale del nuovo livello: qualora il lavoratore percepisca all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza residua come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità.

Quale condizione di miglior favore e per evitare il licenziamento a seguito di situazione di crisi aziendale, il lavoratore potrà essere adibito a mansioni inferiori, ma senza perdita di retribuzione lorda acquisita.

Capitolo 23 - Scatti di anzianità

85. Scatti di anzianità - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa struttura, il lavoratore avrà diritto, dopo il termine dell'apprendistato, a 5 scatti triennali nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
Quadri tutti i livelli	55,00
1° livello	45,00
2° livello	40,00
3° livello super	35,00
3° livello	30,00
4° livello super	25,00
4° livello	20,00
5° livello	15,00

La data di riferimento per la maturazione degli scatti è fissata al 1° aprile 2009. Gli importi maturati per scatti di anzianità in base a precedenti ccnl, restano congelati e maturano *ex novo* il triennio e il nuovo importo in base al livello retributivo in vigore al momento dello scatto.

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso in cui, nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto intervengano passaggi di livello, si applicherà il valore dello scatto del livello acquisito per il numero degli scatti maturati in quel momento.

Capitolo 24 - Trattamento economico

86. Retribuzione conglobata lorda mensile - Di norma la retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base tabellare conglobata;
- eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 85 del presente contratto.

La retribuzione di cui al presente articolo è riferita a misura fissa mensile. Agli 8 livelli previsti dalla classificazione del personale del presente contratto corrisponde una paga base tabellare conglobata nelle misure mensili indicate nel successivo art. 87 del presente contratto.

87. Minimi tabellari - La retribuzione tabellare conglobata dal 1° aprile 2009 è la seguente:

<i>Livello</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>EDR</i>	<i>Totale</i>
Quadro	1.889,83	0,00	0,00	1.889,83
1	1.672,36	0,00	0,00	1.672,36
2	1.456,69	0,00	0,00	1.456,69
3 super	1.351,14	0,00	0,00	1.351,14
3	1.338,87	0,00	0,00	1.338,87
4 super	1.298,31	0,00	0,00	1.298,31
4	1.249,42	0,00	0,00	1.249,42
5	1.165,03	0,00	0,00	1.165,03

APPRENDISTI (1° aprile 2009)

<i>Livello</i>	<i>da mese</i>	<i>a mese</i>	<i>Minimo</i>	<i>Contingenza</i>	<i>EDR</i>	<i>Totale</i>
apprendista 2	1	6	1.165,35	0,00	0,00	1.165,35
	7	12	1.311,02	0,00	0,00	1.311,02
	13	48	1.407,89	0,00	0,00	1.407,89

apprendista 3S	1	6	1.080,91	0,00	0,00	1.080,91
	7	12	1.216,03	0,00	0,00	1.216,03
	13	48	1.305,88	0,00	0,00	1.305,88
apprendista 3	1	6	1.071,10	0,00	0,00	1.071,10
	7	12	1.204,98	0,00	0,00	1.204,98
	13	48	1.294,02	0,00	0,00	1.294,02
apprendista 4	1	12	999,54	0,00	0,00	999,54
	13	24	1.062,01	0,00	0,00	1.062,01
	25	36	1.207,56	0,00	0,00	1.207,56
apprendista 4S	1	12	1.038,65	0,00	0,00	1.038,65
	13	24	1.103,56	0,00	0,00	1.103,56
	25	36	1.254,82	0,00	0,00	1.254,82
apprendista professionalizzante 2	1	24	1.338,87	0,00	0,00	1.338,87
	25	48	1.351,14	0,00	0,00	1.351,14
apprendista professionalizzante 3	1	24	1.249,42	0,00	0,00	1.249,42
	25	48	1.298,31	0,00	0,00	1.298,31
apprendista professionalizzante 3S	1	24	1.298,31	0,00	0,00	1.298,31
	25	48	1.338,87	0,00	0,00	1.338,87
apprendista professionalizzante 4	1	36	1.165,03	0,00	0,00	1.165,03
apprendista professionalizzante 4S	1	18	1.165,03	0,00	0,00	1.165,03
	19	36	1.249,42	0,00	0,00	1.249,42

ELEMENTO DI COMPARTO

A tutti i dipendenti del comparto sanità privata è attribuito un elemento di comparto autonomo di €50,00 che caratterizza il settore e svolge anche funzione di supplenza del 2° livello di contrattazione, fino a quando non vi sarà contrattazione decentrata, in applicazione del protocollo sulla riforma del ccnl 23 gennaio 2009 Governo/Sindacati. Dal momento della conclusione delle trattative decentrate e sigla del relativo accordo tale elemento sarà sostituito da una nuova voce retributiva definita “elemento contrattuale decentrato”, in ogni caso tale elemento non potrà essere inferiore ad € 50,00.

INDENNITÀ DI FUNZIONE PER I QUADRI

Per i soli Quadri, fascia A, B, C, viene corrisposta la seguente indennità di funzione differenziata:

- Quadro fascia A: €200,00
- Quadro fascia B: €150,00
- Quadro fascia C: €100,00

88. Norma di prima applicazione per adeguamento retribuzioni - In sede di prima applicazione del presente ccnl, qualora l'azienda abbia applicato ccnl diversi da questo, fotograferà la situazione al 31 dicembre 2008 e stabilirà la retribuzione lorda, al netto degli scatti di anzianità, per ogni lavoratore, verificherà la rispondenza, dopo la riclassificazione del personale, della retribuzione lorda percepita con quella nuova da percepire e attribuirà alla voce, superminimo assorbibile, la differenza di retribuzione che eventualmente dovesse essere esuberante, facendo in modo in ogni caso, che la retribuzione lorda mensile, non scenda mai al di sotto di quella in essere al 31 dicembre 2008.

La differenza di superminimo assorbibile, che eventualmente si dovesse determinare, sarà assorbita da futuri aumenti contrattuali, a discrezione del datore di lavoro.

89. Certificazione della retribuzione corrisposta - La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto contenente tutte le caratteristiche previste per il *Libro Unico del Lavoro* nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, i dati identificativi del lavoratore, la qualifica, la mansione, il livello retributivo e la sezione del registro delle presenze, unitamente o con stampa separata, l'importo della retribuzione lorda, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo netto corrisposto, al netto di tutte le ritenute previdenziali assicurative e fiscali effettuate.

Il prospetto paga deve essere quietanzato dal lavoratore, anche attraverso l'allegazione di ricevuta di avvenuto bonifico bancario a favore del lavoratore, potrà anche essere inviato a mezzo e-mail e avrà valore probatorio in caso di contenzioso in materia di lavoro, come prova a favore del datore di lavoro.

Il rilascio del foglio paga contenente tutti gli elementi su citati costituirà certificazione della retribuzione corrisposta per il mese di competenza in essa indicata a valere ad ogni fine di legge o prestazione assistenziale cui ha diritto il lavoratore.

90. Divisori contrattuali - La retribuzione giornaliera a tutti gli effetti contrattuali e il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie si ottiene dividendo per 26 la retribuzione lorda mensile.

Il quoziente per la determinazione della paga oraria è convenzionalmente fissato in 170.

Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazione di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese o assenza non retribuita), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere (ventiseiesimo corrispondenti alle presenze effettive, comprensive della giornata del sabato in caso di applicazione della settimana corta su 5 giorni lavorativi).

Le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per 12simi, computandosi come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni.

Capitolo 25 - Mensilità supplementari

91. Tredicesima mensilità - In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione globale di fatto in atto lorda, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura.

Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio di cui al presente contratto la lavoratrice ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

Qualora il datore di lavoro volesse ripartire e retribuire tale mensilità su tutti i mesi lavorati, pagandone il rateo mensile è considerata condizione di miglior favore nei confronti dei dipendenti.

92. Quattordicesima mensilità - In coincidenza con il periodo di paga del mese di giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori una retribuzione supplementare denominata 14a mensilità, di importo pari a 1 mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto al 30 giugno. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni del precedente articolo.

Qualora il datore di lavoro volesse ripartire e retribuire tale mensilità su tutti i mesi lavorati, pagandone il rateo mensile è considerata condizione di miglior favore nei confronti dei dipendenti.

Capitolo 26 - Risoluzione del rapporto di lavoro

93. Recesso anticipato del contratto di lavoro - Ai sensi dell'art. 2119 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (recesso per giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Nel caso di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 c.c. la comunicazione deve contenere l'indicazione dei motivi.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata a/r.

94. Definizione del licenziamento ai fini della interruzione del rapporto - Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa struttura deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici, quando sia rivolto alla violazione dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento del lavoratore e la sua successiva riassunzione dopo il termine di sei mesi, determina un nuovo contratto di lavoro, non riconducibile al precedente per presunzione giuridica assoluta.

95. Preavviso di dimissioni o licenziamento - I termini di preavviso sono espressi in giorni di calendario e sono i seguenti:

Quadri tutti i livelli:	120 giorni
1° livello:	90 giorni
2° livello:	80 giorni
3° livello super:	60 giorni
3° livello:	50 giorni
4° livello super:	40 giorni
4° livello:	30 giorni
5° livello:	20 giorni

I termini di preavviso di cui sopra hanno inizio dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

96. Indennità sostitutiva del preavviso bilaterale - Ai sensi dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto in atto al mese del licenziamento e/o dimissioni.

Su richiesta del lavoratore dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva al netto del periodo di preavviso lavorato dal dipendente.

97. Trattamento di fine rapporto (TFR) - In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore compete il TFR previsto dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al comma 1) del novellato art. 2120 c.c. è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- paga base tabellare conglobata come da ccnl
- eventuali scatti di anzianità di cui al presente contratto
- assegni *ad personam*
- aumenti di merito e/o superminimi
- tredicesima mensilità e quattordicesima

Sono escluse dalla base di calcolo si riportata qualsiasi altra voce retributiva e/o risarcitoria.

Capitolo 27 - Norme disciplinari

98. Obblighi del lavoratore insorgenti con la costituzione del rapporto di lavoro - Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto d'ufficio, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente i materiali e le attrezzature affidategli.

99. Divieti del lavoratore - È vietato al personale ritornare nei locali della struttura e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione del datore di lavoro.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazioni di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di 1 ora al giorno e senza diritto ad alcuna maggiorazione.

L'ultimo comma non si applica in caso di adozione di banca delle ore con apposito accordo aziendale.

100. Ritardi - Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta pari al doppio dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo e la trattenuta dovrà figurare sul prospetto paga.

In caso di recidiva nel ritardo per la terza volta nell'anno solare, il datore di lavoro potrà maggiorare la trattenuta di cui sopra del 20% a titolo di multa.

Al quarto ritardo nell'anno civile il lavoratore produrrà una lesione del rapporto fiduciario grave e irreparabile, tale da giustificare il licenziamento per giustificato motivo soggettivo, senza preavviso.

101. Obbligo di comunicazione variazione residenza o domicilio - È dovere del personale di comunicare immediatamente alla struttura ogni mutamento della propria residenza o domicilio anche temporaneo, sia durante il servizio lavorativo che durante i periodi di congedo.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione/ordine di servizio emanata dalla struttura per regolare l'attività interna, che non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con idonea comunicazione e integreranno il regolamento aziendale.

102. Adozione provvedimenti disciplinari - Fermo restando quanto previsto dall'art. 64 del presente contratto sulle assenze ingiustificate e dall'art. 100 del presente contratto per i ritardi, l'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, valutato il comportamento generale del lavoratore negli ultimi 2 anni o periodo minore:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore di retribuzione;
- 4) sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (Licenziamento in tronco) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di fedeltà verso la struttura in armonia con le norme di cui all'art. 2105 c.c., e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio, nonché nei casi previsti dagli articoli 64 e 100 del presente contratto e in quelli di cui all'art. 2119 c.c.

103. Sospensione del rapporto per reati penali - Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dalla struttura al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Capitolo 28 - **Divise e attrezzi**

104. Dotazioni del lavoratore - Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti a usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Gli strumenti di lavoro devono essere conservati con cura dai dipendenti.

Parte III - GESTIONE MOMENTI DI CRISI

Capitolo 29 - **Condizioni di miglior favore**

105. Favor prestatoris - Sono fatte salve, in ogni caso e per tutti gli istituti contrattuali, le condizioni di miglior favore di fatto acquisite dal singolo lavoratore, qualunque sia il titolo da cui le stesse derivano.

106. Gestione momenti di crisi aziendale - Fermo restando tutte le modifiche intervenute per legge in allargamento della platea dei destinatari degli ammortizzatori sociali, le Parti ribadiscono la volontà di evitare i licenziamenti di personale, ricorrendo a tutte le forme di elasticità nel rapporto di lavoro, che consentano di superare i momenti di crisi, che periodicamente attraversano le aziende del settore sanitario, con il mancato pagamento delle competenze da parte delle Asl o servizi sanitari regionali e nazionali, per il raggiungimento dei tetti di spesa e dei volumi di prestazioni, che coinvolgono ogni struttura accreditata.

In questa ottica, il mancato pagamento da parte degli enti su individuati, delle prestazioni rese dai datori di lavoro nei loro confronti, per un periodo di 5 mesi consecutivi, oppure il raggiungimento dei tetti di spesa e dei volumi di prestazioni programmati, determina la definizione di "stato di crisi".

Lo stato di crisi deve risultare da apposito verbale aziendale, le cui parti sottoscrittenti sono il datore di lavoro e per il lavoratore, la RSU ove esiste, in mancanza con una comunicazione scritta e inviata a mezzo raccomandata a/r, all'Ente Bilaterale Nazionale.

Tale comunicazione deve essere conforme all'apposito modello che sarà approvato dall'Ente Bilaterale Nazionale.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Il Ministero del lavoro, con lettera circolare n. 5251 del 30 marzo 2009, ha chiarito il concetto di "evento improvviso e imprevisto" richiamato dall'art. 1, comma 1), lett. e), D.M. n. 31826/02, relativo ai criteri di approvazione dei programmi di crisi aziendale ai fini della concessione della CIGS.

Il Ministero precisa che, ai fini della valutazione del suddetto evento, rilevano la riduzione di commesse, la perdita di quote di mercato, la contrazione delle esportazioni e la difficoltà di accesso al credito.

L'Ente Bilaterale Nazionale raccoglierà tale indicazione, per formulare apposita proposta d'intervento al Ministero del lavoro, degli ammortizzatori sociali pubblici e nel contempo attiva le procedure per l'intervento della quota parte di sua competenza, a copertura delle retribuzioni dei lavoratori interessati alla dichiarazione dello stato di crisi. Quale strumento deflattivo dei licenziamenti il datore di lavoro potrà ricorrere:

1) alla conversione dei rapporti di lavori interessati da full-time a part-time fino a che non si ripristini la regolarità finanziaria del datore di lavoro;

2) la dichiarazione di stato di crisi concretizza una delle cause previste dall'art. 30, D.Lgs. n. 276/03 e il distacco momentaneo soddisferà l'interesse del datore di lavoro distaccante che ricorre a tale strumento per evitare i licenziamenti.

Gli elementi distintivi e irrinunciabili di un distacco regolare sono:

- il carattere temporaneo dell'invio;

- l'invio non deve avvenire in sostituzione di altro lavoratore;

- permanenza, durante tutto il periodo di distacco, del rapporto di dipendenza rispetto all'impresa distaccante;

- il lavoro deve essere svolto per conto e nell'interesse dell'impresa distaccante.

Per legittimità del distacco non è necessaria né una previsione, contrattuale che autorizzi il datore distaccante, né l'assenso preventivo da parte del lavoratore interessato, che esegue la sua prestazione altrove in osservanza del dovere di obbedienza (art. 2104 c.c.).

3) il ricorso ai contratti di solidarietà difensiva indipendentemente dal numero dei dipendenti coinvolti.

Possono stipulare contratti di solidarietà, beneficiando di un contributo a carico del Fondo per l'occupazione le imprese che non rientrano tra i soggetti destinatari del trattamento salariale di cassa integrazione guadagni e che abbiano avviato la procedura di mobilità (art. 24, L. n. 223/91). Prorogata al 31 dicembre 2009 (art. 19, comma 14, D.L. n. 185/08 conv. L. n. 2/09) la facoltà di stipula dei contratti di solidarietà difensivi da parte di tali imprese e di fruire, conseguentemente, dello speciale regime agevolativo (art. 5, D.L. n. 148/93 conv. L. n. 236/93).

Parte IV - RECEPIMENTO ACCORDO 22 GENNAIO 2009 TRA GOVERNO-SINDACATI PER RIFORMA CONTRATTI COLLETTIVI

Capitolo 30 - **Decorrenza, durata, aumenti e rinnovo**

107. Decorrenza - Il presente contratto entra in vigore dal 1° aprile 2009 e scadrà il 31 marzo 2012 avendo quindi una durata di 3 anni, sia per la parte normativa che economica.

Ove non ne sia data regolare disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata a/r almeno 6 mesi prima della scadenza, il presente contratto si intende tacitamente rinnovato per un anno, e così di anno in anno.

108. Aumenti economici - Per la dinamica degli aumenti economici da corrispondere al personale dopo il 1° anno di vigenza del presente ccnl, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati. L'elaborazione della previsione sarà affidata a un soggetto terzo.

Qualora dopo il 1° anno di vigenza del presente ccnl non dovesse essere stato determinato il valore IPCA in via provvisoria saranno aumentate le retribuzioni del 3%, con possibilità di conguaglio in aumento o diminuzione a rilevazione effettuata dell'IPCA.

109. Rinnovo contrattuale - Le Parti si impegnano a incontrarsi 4 mesi prima della scadenza, in sede sindacale, per un esame dell'intera materia contrattuale e avviare la trattativa di rinnovo contrattuale, che deve avvenire entro la scadenza del presente ccnl. Qualora non si raggiungesse l'intesa per il rinnovo, le Parti chiederanno la mediazione interconfederale.

110. Tregua sindacale - Durante i 4 mesi prima della scadenza contrattuale ed, a trattative avviate, scatta la tregua sindacale con il divieto di programmare azioni di sciopero, che saranno ripristinate allo scadere del termine di vigenza contrattuale, qualora entro tale data, non fosse stato raggiunto l'accordo per il rinnovo.

In caso di mancato rinnovo contrattuale, verrà erogata a tutto il personale una indennità provvisoria in conto rinnovo contratto e da recuperarsi a conguaglio in più o in meno di €50,00 mensili per 13 mensilità.

Capitolo 31 - **Archivio contratti**

111. Deposito contratto - In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sulla organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 17, L. n. 936/86, le parti contraenti il presente ccnl si impegnano a inviare al

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) - Archivio Contratti, viale D. Lubin 2, 00196 Roma, copia autentica dello stesso, in formato cartaceo ed elettronico, per l'acquisizione.

DICHIARAZIONE CONCLUSIVA A VERBALE DELLE PARTI - Considerate le caratteristiche innovative del presente ccnl è necessaria la diffusione mediante consegna obbligatoria a tutto il personale dipendente destinatario e per questo scopo verrà prodotta apposita edizione a pagamento, recante internamente la ricevuta di consegna per ogni lavoratore.

Tale ricevuta costituirà prova di applicazione contrattuale, anche ai fini ispettivi e di vigilanza degli Organi competenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di retribuzione congrua ex art. 36 della Costituzione e retribuzione imponibile minima ai fini previdenziali.

Conseguentemente le Parti si danno reciproco atto che l'esatta applicazione del presente ccnl delle strutture laboratoristiche e/o ambulatoriali costituirà base certa per la certificazione dei costi del personale ai fini degli accreditamenti al Servizio sanitario nazionale e Regionale e contribuirà, come voce componente essenziale, alla rideterminazione delle tariffe minime di remunerazione per le prestazioni rese dai datori di lavoro, nei confronti dei loro committenti (quota di servizio contrattuale).

Le aziende mediante affissione in bacheca nei mesi di dicembre e gennaio comunicheranno che in occasione del rinnovo del ccnl il sindacato stipulante FESICA-ConfSAL chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale di €20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel mese di febbraio successivo alla data di sottoscrizione del presente ccnl.

Le aziende consegneranno ai lavoratori dipendenti e ai soci coimprenditori l'apposito modulo che consente al lavoratore di rifiutare tale richiesta, che dovrà essere consegnata all'azienda entro il mese successivo alla data di sottoscrizione del presente ccnl.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla FESICA-ConfSAL nazionale.

Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario intestato alla Federazione nazionale FESICA-ConfSAL presso la Banca Popolare di Milano codice IBAN IT 07 D 05584 03205 000000008121.