

C.C.N.L. 30 maggio 2013 - **Dipendenti del comparto privato sanitario e sociosanitario** (sottoscritto da FENASPA, ASPAT, ANPRIC e FESICA CONFSAL, CONFSAL FISALS)

Le parti stipulanti hanno sottoscritto un nuovo ccnl per i dipendenti del comparto sanità e sociosanitario, applicabile alle seguenti strutture:

- centri di riabilitazione extraospedaliera (estensiva e di mantenimento);
 - centri di riabilitazione ex art. 26, L. 833/78;
 - strutture di lungodegenza post acuta;
 - centri di riabilitazione psichiatrica in regime di degenza e di semiconvitto, centri diurni;
 - presidi ambulatoriali di recupero funzionale;
 - strutture sociosanitarie, residenze sanitarie assistenziali per anziani e disabili non autosufficienti, case di riposo, residenze sanitarie flessibili;
 - comunità assistenziali, educative e rieducative, case famiglia;
 - laboratori di analisi; centri antidiabete, di diagnostica per immagini, di radioterapia, di medicina nucleare, di cardiologia, di odontoiatria, di medicina iperbarica, di pneumologia, centri polispecialistici di branche a visita;
 - centri di emodialisi;
 - case di cura ed ospedalità privata;
 - unità speciali di assistenza prolungata e/o permanente;
 - altre strutture eroganti attività inerenti prestazioni sanitarie e sociosanitarie;
- di seguito denominate semplicemente "strutture".

PARTE I

Capitolo 1 - Premessa

Le parti convengono di attivare un nuovo sistema di "Relazioni Sindacali" su due livelli di contrattazione.

- contrattazione di 1° livello, rappresentata dal ccnl del settore sanitario e sociosanitario;
- contrattazione di 2° livello, rappresentata dal contratto integrativo territoriale e/o aziendale.

Contrattazione di 1° livello

Con il presente ccnl le parti realizzano, esercitando il proprio diritto, un'impostazione delle attività basata su oneri certi a livello nazionale, definendo il costo del lavoro che deve essere assunto a parametro minimo nazionale per tutta la durata del ccnl.

Per il rinnovo del presente ccnl, le proposte saranno presentate per iscritto, entro sei mesi prima della scadenza, a cura di una delle parti stipulanti.

La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro all'altra per iscritto, entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

La contrattazione di 1° livello sarà tenuta al rispetto dei tempi e delle procedure definite nel presente ccnl per il rinnovo. In caso di mancato accordo prima della scadenza, si applicherà, in attesa della nuova intesa, l'indicatore IPCA.

Per la definizione della procedura di rinnovo, si rinvia all'apposito articolo del presente ccnl.

Contrattazione di 2° livello

Livello territoriale e/o aziendale

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro, sulle stesse materie.

Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività e, in ogni caso, dovranno essere compatibili con la legislazione nazionale e comunitaria ai fini del riconoscimento dei trattamenti previdenziali e fiscali agevolati.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, per esplicita volontà delle parti contraenti.

Alla contrattazione di 2° livello sono demandate le seguenti materie, per una disciplina differenziata degli istituti rispetto quelle previste dal presente contratto:

- a) eventuale determinazione annuale, a livello aziendale, di un premio di produzione (o diversamente definito) legata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché legata ai risultati dell'andamento economico dell'impresa;

b) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale, ai fini dell'applicazione di turni o di fasi di orario multi periodale, nonché una diversa articolazione del piano ferie in funzione di particolari esigenze della struttura ;

c) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, mediante progetti individuali finalizzati a realizzare l'adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 92 del 18 luglio 2012 e successive variazioni;

d) organizzazione della partecipazione del personale ad iniziative valide per la formazione continua ECM e per l'aggiornamento professionale;

e) determinazione di eventuali ulteriori mensilità, oltre la tredicesima, strutturate sulla base di riferimenti a parametri certi di produttività, finalizzate anche alla decontribuzione previdenziale e fiscale;

f) istituzione della banca ore, in tutte le sue possibili forme, anche multiperiodali;

g) sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità" di cui all'art. 8, L. n. 148/2011 e successive modifiche, in tutte le materie ivi previste;

h) determinazione di ogni altro istituto contrattuale, non direttamente disciplinato nel presente contratto, comunque attinente a misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro di cui alla L. 228/2012, art. 1, comma 481, dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013 e successive modifiche in materia;

i) adozione concordata delle misure di cui all'art. 103 del presente ccnl.

Istituti per la produttività

Le parti convengono che, laddove si possano individuare indicatori quantitativi di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione finalizzati a retribuire un apporto lavorativo volto a migliorare la produttività aziendale in senso lato, le voci retributive di seguito elencate potranno alternativamente riferirsi ad uno degli indicatori di cui sopra:

- lavoro straordinario
- lavoro supplementare
- compensi per clausole elastiche e flessibili
- lavoro a turno
- lavoro domenicale o festivo, anche svolto durante il normale orario di lavoro
- lavoro notturno
- premi variabili di rendimento
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione e l'efficienza organizzativa.

Qualora i suddetti istituti vengano richiamati in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici fiscali in materia di imposta sostitutiva al 10%, come previsto dalle norme in materia.

Durata degli accordi di 2° livello e procedura

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e comunque non successiva alla scadenza del presente ccnl.

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente ccnl presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente ccnl la trattativa verrà demandata al livello nazionale, attraverso gli strumenti che saranno individuati dalla contrattazione stessa.

Dichiarazione d'intenti e principi

1) Le parti si danno atto dell'assoluta specificità del comparto della sanità privata. Riconoscono che tale comparto non può in alcun modo essere assimilato o equiparato ad altri comparti economici e/o contrattuali in virtù del dettato costituzionale, che impone allo Stato, con ogni sua forma di organizzazione, di dare risposta ai bisogni di ciascun 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 ed 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 ad una gestione attiva e dinamica del ccnl, tesa ad affrontare problematiche di rilevante interesse, correlate alle tendenze qualitative e quantitative dell'occupazione, nonché al ruolo del settore sanitario e sociosanitario, nell'economia nazionale ed europea, in quanto costituzionalmente tutelato.

4) Le parti, tenuto conto delle scadenze a livello comunitario, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed 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 stesura della presente intesa nello spirito di quanto previsto dall'art. 36 della Costituzione, si impegnano a dare corso alla richiesta di recepimento nella

banca dati del ccnl del presente ccnl, affinché costituisca punto di riferimento per le decisioni della magistratura, in caso di controversie di lavoro per il settore regolamentato.

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) Trattandosi di servizi essenziali alla persona costituzionalmente garantiti, le parti intendono anche regolare l'effettivo esercizio delle prerogative sindacali, compreso le azioni di tutela e protesta contro il datore di lavoro, ma che tutelino l'utenza finale, in una logica di servizi essenziali, normando la quantità di servizi minimi essenziali compatibili con l'azione di sciopero, tesi ad evitare il ricorso alla precettazione da parte del datore di lavoro.

A tal proposito le parti, riportando i concetti essenziali ispiratori, concordano sulle seguenti norme sull'esercizio del diritto di sciopero.

Diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, le parti dichiarano di voler dare piena attuazione alle norme di cui alla L. 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche ed integrazioni;

A tal fine, le parti, preliminarmente, concordano sulla necessità di aggiungere alla definizione normativa i servizi essenziali compatibili con la specificità del comparto sanitario e sociosanitario. Le parti evidenziano anche che tale necessità è, inoltre, legittimata dalla esemplificatività dell'elenco di cui all'art. 1 della citata L. 12 giugno 1990 n. 146, il quale definisce, per concorde interpretazione dottrina e giurisprudenziale, in maniera non tassativa i servizi pubblici essenziali. Tanto premesso, le parti definiscono i seguenti:

Servizi essenziali specifici del comparto

1) assistenza medica di urgenza in tutte le sue forme;

2) prestazioni specialistiche di diagnostica clinico-strumentale, di medicina riabilitativa e riabilitazione sociale non differibili;

3) assistenza alla persona non autonoma in tutti i suoi aspetti, compresa l'igiene personale.

Quanto alle modalità per l'esercizio del diritto di sciopero, le parti stabiliscono che i soggetti che proclamano lo sciopero hanno l'obbligo di comunicare per iscritto, con un preavviso non inferiore a dieci giorni, la durata, le motivazioni e le modalità di attuazione dello stesso. La comunicazione va data alle aziende e agli enti interessati, nel rispetto delle procedure previste dalla L. 12 giugno 1990 n. 146.

Le strutture erogatrici dei servizi sono tenute a dare comunicazione dello sciopero agli utenti perlomeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero stesso, rendendo nota, parimenti, la pronta riattivazione del servizio.

Per salvaguardare l'utenza afferente alle fasce deboli, cui le prestazioni sanitarie e socio-sanitarie si rivolgono, le parti, ferma restando la disciplina dei servizi essenziali, convengono le seguenti durate massime delle possibili astensioni dal lavoro nell'ambito di una stessa vertenza: massima durata di 24 ore per il primo sciopero; massima durata di 48 ore per i successivi. Convengono, altresì, che non potranno essere effettuati scioperi nei periodi dal giovedì santo al martedì dopo Pasqua; dall'antivigilia di Natale al giorno dopo l'Epifania e dal 15 luglio al 31 agosto.

All'insorgere delle controversie e, comunque, prima della proclamazione dello sciopero, le parti si impegnano ad espletare procedure di conciliazione, secondo quanto prevede la L. 12 giugno 1990 n. 146, e a rispettare le procedure poste in essere dalla Commissione di garanzia di cui all'art. 12 della stessa legge.

Le parti si impegnano al rispetto di tutte le norme richiamate e delle eventuali ordinanze di cui all'art. 8 della L. 12 giugno 1990 n. 146, consapevoli che, in caso di inosservanza delle disposizioni in materia, saranno applicate le sanzioni ivi previste.

Capitolo 2 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Esame del quadro socio-economico - Annualmente, e di norma entro il primo quadrimestre, le Associazioni datoriali 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 sanitarie e sociosanitarie, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento ed 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. L'esame congiunto provvederà anche a prendere in seria considerazione il costo standard nazionale e regionale.

Saranno altresì presi in esame:

- i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente e indirettamente, da modifiche delle normative riguardanti l'esercizio di strutture appartenenti a 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 e femminile;

- le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati, promuovendo al riguardo idonee azioni di formazione continua in materia ECM, nonché altre necessità formative in discipline o materie inerenti la sicurezza sul lavoro;

- la struttura dei settori sanitari e sociosanitari con la prevedibile evoluzione degli stessi;
- i problemi relativi allo stato di applicazione delle principali leggi del settore, nonché le eventuali loro modifiche derivanti dal processo di riforma del Servizio sanitario nazionale e regionale;
- la valenza del fabbisogno di prestazioni sanitarie, determinato dalla Regione, che risulta attualmente sicuramente sottostimato, per motivi di bilancio dallo Stato, rispetto alle effettive necessità della popolazione;
- i problemi legati all'allungamento della età media della vita, con una conseguente presenza sempre più corposa di popolazione anziana e non autosufficiente, notoriamente più bisognosa di assistenza sanitaria rispetto ad altre fasce di popolazione;
- le necessità di un aumento della attività di prevenzione, con conseguente modifica delle abitudini igienico-sanitarie della popolazione;
- la tendenza ad acquisire a metodica standard, da parte dei medici di medicina generale, dei controlli periodici per la popolazione a rischio, anche in considerazione dell'incremento dei rischi ambientali e conseguenti ad anomalie nella gestione del ciclo dei rifiuti.

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: apprendistato, contratto a tempo determinato, clausole flessibili ed elastiche applicate al part-time, lavoro a chiamata;
- 3) la disamina delle problematiche connesse alla previdenza ed all'assistenza sanitaria integrativa;
- 4) l'individuazione, in relazione a processi di innovazione tecnico/organizzativa, del bisogno di figure professionali non previste dall'attuale ordinamento normativo;
- 5) l'identificazione di nuove figure professionali derivanti dal recepimento di nuove direttive comunitarie ovvero dal riconoscimento di percorsi di studi oggi non recepiti nel nostro ordinamento nazionale;
- 6) la valutazione della classificazione e di una eventuale riclassificazione dei profili professionali oggi individuati, al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie e le nuove necessità organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento;
- 7) 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 20/5/90 e della Raccomandazione CEE 92c 27/04 del 27 novembre 1991;
- 8) la costituzione degli 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 l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIL (Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori) al quale verranno affidati i sotto elencati 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) Osservatorio nazionale sull'andamento dei costi di produzione;
- B) Commissione paritetica nazionale;
- C) Gruppo di lavoro per le pari opportunità;
- D) Ente Bilaterale;
- E) Fondo per la formazione obbligatoria;
- F) Previdenza Complementare per la confluenza del TFR;
- G) Assistenza sanitaria integrativa;
- H) Fondi di solidarietà bilaterale.

L'Ente Bilaterale e tutti gli istituti strumentali ad esso collegati avranno sede in Roma, presso la sede Nazionale di Confimpreseitalia. Ciascuno di tali strumenti bilaterali sarà composto da rappresentanti per ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl in misura paritetica.

Tali rappresentanti (per i quali potrà essere indicato un supplente, che potrà eventualmente cumulare la partecipazione ad una pluralità di organismi) saranno designati dalla rispettive organizzazioni sindacali.

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

3. 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 e del costo della manodopera, al fine di provvedere alla 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 ed in particolare:

- a) programmare 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, al fine di fornire alle parti stipulanti il ccnl il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui al capitolo 1, 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 ed in collaborazione con le Regioni e gli altri enti competenti;

c) predispone i piani formativi per le singole figure professionali, per il miglior utilizzo dei contratti di apprendistato;

d) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle organizzazioni aderenti relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di apprendistato, a termine, nonché sulle intese relative a contratti atipici;

e) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi Sindacati Datoriali delle Imprese Autonome e dei Lavoratori Italiani rappresentati dalla Confsal;

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 ed applicazione del presente ccnl, con le procedure e le modalità sotto elencate:

- con accesso diretto alla Commissione, tramite corrispondenza cartacea spedita a mezzo raccomandata A.R. da parte di chi ne ha interesse, oppure con posta elettronica;

- con accesso indiretto, tramite le organizzazioni firmatarie, con successivo inoltro, a carico di queste ultime, alla Commissione entro 3 giorni dalla ricezione;

- in pendenza di procedure presso la Commissione paritetica, le organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa;

- la data della convocazione per l'esame della controversia sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi;

- la Commissione paritetica, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia, per acquisire ogni informazione ed 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;

- le deliberazioni della Commissione paritetica saranno trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di adeguarsi. 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, volte 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 legge, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti, sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge, sia nella fase di attuazione degli stessi.

6. Ente bilaterale nazionale di settore - L'Ente Bilaterale Nazionale EBIL costituisce lo strumento/struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi, strutturato in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati in premessa al presente ccnl. Esso è rivolto a tutti gli addetti al settore che operano attraverso le strutture sanitarie private.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale EBIL, su mandato delle parti costituenti:

A) Elabora (e ne organizza la divulgazione con le modalità più opportune) le 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. Aspetto questo che determina, unitamente ad altri fattori organizzativi e di struttura, il costo minimo base per determinare la giusta remunerazione delle prestazioni sanitarie eseguite in regime di convenzione e non.

B) Incentiva e promuove studi e ricerche circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata. In particolare, promuove studi e ricerche riguardo Tana lisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo interprofessionale di riferimento, riguardo l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua.

C) Predispone, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stage 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 denominato Impreform, 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 della formazione ECM in sanità, curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee.

E) Predispone, ove autorizzato dalle istituzioni regionali, tutte le necessarie attività relative alla certificazione 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 (i quali partecipano ai corsi di formazione predisposti dal fondo o da altri organismi convenzionati e/o dedicati) con le diverse forme di impiego, 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 e socio sanitarie private, finalizzate all'avvio ed al mantenimento delle procedure di qualità certificata.

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

J) Promuove studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando, con apposite convenzioni, le competenze e le possibili sinergie delle aziende destinatarie del presente ccnl) 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 del lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con altri settori a livello nazionale e con altre esperienze esistenti nei paesi della Unione Europea.

L) Promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e/o di riorganizzazione, che comportino la cessazione e/o la sospensione del rapporto di lavoro. Inoltre finanzia corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti, in considerazione anche dell'endemica crisi finanziaria che incontra il settore sanitario privato, della problematicità del raggiungimento dei tetti di spesa e/o delle prestazioni, con conseguente contrazione dei flussi finanziari da parte dei servizi sanitari regionali e nazionale.

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 ed adotta iniziative che rispondano all'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.

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIL, inoltre:

A) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, gli accordi di secondo 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 di lavoro", "Sicurezza" e "Classificazione del personale", nonché le intese relative alla "Formazione" ed 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 del comparto.

D) Riceve le comunicazioni concernenti la nomina dei componenti effettivi e supplenti, designati dalle rispettive parti, quali rappresentanti degli strumenti bilaterali, della "Commissione Paritetica Nazionale" e del "Gruppo per le Pari Opportunità", nonché la nomina dei "Referenti Regionali" del presente ccnl.

7. Costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore - Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIL 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 e di un apposito Regolamento.

Copia del testo dello Statuto e del Regolamento, costituiranno allegati al presente ccnl.

8. Finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore - Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale EBIL, agli Enti Bilaterali Regionali di Settore, ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti nei precedenti articoli, il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIL è stabilito nella misura dello 0,05% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata. Quindi la quota complessiva relativa all'assistenza contrattuale mensile a carico dell'azienda è fissata nella percentuale dello 0,10% (0,05% a carico del datore di lavoro + 0,05% a carico del dipendente).

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese successivo alla effettiva costituzione dell'Ente, e/o assunzione del lavoratore, se successiva, con il relativo versamento delle quote entro il termine stabilito per legge per il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Per i lavoratori assunti a tempo parziale, i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura proporzionale all'orario di lavoro normale settimanale. Nel caso in cui il dipendente abbia più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente ccnl, sarà dovuta una sola quota di iscrizione all'Ente con le modalità eventualmente individuate dal regolamento dell'Ente stesso.

Il venti per cento del gettito globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di settore e tale percentuale subirà un adeguamento automatico, in relazione alle normative nazionali e comunitarie che interverranno sull'argomento.

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 ottanta per cento 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, con adeguamento automatico alla normativa che interverrà nel settore.

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

10. Previdenza complementare per la confluenza del TFR - Sarà oggetto di un successivo accordo a livello nazionale, su apposita attività predisposta dall'Ente Bilaterale Nazionale.

11. Assistenza sanitaria integrativa e Fondo di solidarietà bilaterale - Le parti potranno istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore. Successivamente alla istituzione, saranno iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti di aziende del settore sanitario e sociosanitario, assunti con contratto a tempo indeterminato, a tempo pieno ed a tempo parziale.

Il regolamento del Fondo per l'assistenza integrativa sarà oggetto di un successivo accordo a livello nazionale, su apposita attività predisposta dall'Ente Bilaterale Nazionale, così come previsto dall'art. 6.

Il Fondo di solidarietà bilaterale sarà oggetto di un successivo accordo a livello nazionale, su apposita attività predisposta dall'Ente Bilaterale Nazionale.

12. Distribuzione del testo 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 dei lavoratori.

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, anche in formato elettronico, ad 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. Diritti di uguaglianza - Salute - Sicurezza sul lavoro -

A) Della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

Per tale materia si fa riferimento alla normativa nazionale e comunitaria di riferimento.

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 di prevenzione.

C) Della sicurezza sul lavoro

Le parti si conformano alla normativa in atto e, automaticamente, a tutte le variazioni legislative che interverranno in materia.

D) Dell'assistenza e dei diritti delle persone portatrici di handicap

Le parti si conformano alla normativa in atto e, automaticamente, a tutte le variazioni legislative che interverranno in materia.

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 del comparto privato sanitario e sociosanitario, nonché quelle dei lavoratori addetti.

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

Le parti si impegnano inoltre ad operare, nel corso di vigenza del presente ccnl, in direzione della necessaria armonizzazione di quanto definito in tema di "Mercato del lavoro" con le norme vigenti, nonché con quelle che potranno in futuro essere emanate, anche quali atti legislativi conseguenti agli indirizzi generali assunti dal Governo italiano e dalle parti sociali.

Capitolo 5 - Attività sindacale

15. Attività sindacale e trattenute -

A) Permessi per 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 intendano versare per i soli sindacati firmatari del 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 all'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 secondo livello

16. Conciliazione, controversie e procedure - Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del lavoratore stabilito dalla legge, da accordi e dai contratti collettivi compreso il presente, l'organizzazione sindacale regionale o provinciale a cui il lavoratore aderisce, o a cui ha conferito mandato, potrà chiedere un incontro ai fini dell'esperienza del tentativo di conciliazione.

Entro 15 giorni dall'inoltro della richiesta si svolgerà la procedura nella sede stabilita di comune accordo. Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, sottoscritto dalle parti interessate e dai rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro a cui le parti aderiscono o a cui abbiano conferito il mandato per la procedura di conciliazione. Si applicano per il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione le disposizioni di cui all'art. 411, ultimo comma, del codice di procedura civile.

17. Contrattazione decentrata - Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto, o carente di esplicito rinvio, le parti di comune accordo decidono di rinviare le restanti materie alla contrattazione decentrata sia a livello territoriale che aziendale, nei limiti previsti dalla legge.

PARTE II - Disciplina del rapporto di lavoro

Capitolo 7 - Sfera di applicazione

18. Individuazione dell'ambito di applicazione - Il presente ccnl disciplina, in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra i lavoratori e le strutture operanti come:

- centri di riabilitazione extraospedaliera (estensiva e di mantenimento);
- centri di riabilitazione ex art. 26, L. 833/78;
- strutture di lungodegenza post acuta;
- centri di riabilitazione psichiatrica in regime di degenza e di semiconvitto, centri diurni;
- presidi ambulatoriali di recupero funzionale;
- strutture socio sanitarie, residenze sanitarie assistenziali per anziani e disabili non autosufficienti, case di riposo, residenze sanitarie flessibili;
- comunità assistenziali, educative e rieducative, case famiglia;
- laboratori di analisi; centri antidiabete, di diagnostica per immagini, di radioterapia, di medicina nucleare, di cardiologia, di odontoiatria, di medicina iperbarica, di pneumologia, centri polispecialistici di branche a visita;
- centri di emodialisi;
- case di cura ed ospedalità privata;
- unità speciali di assistenza prolungata e/o permanente;

- altre strutture eroganti attività inerenti prestazioni sanitarie e socio-sanitarie.

Definizioni:

- per struttura si intende la sede principale ove si svolge l'attività e tutte le sedi secondarie ad essa operativamente collegate;

- per datore di lavoro si intende colui che ha la capacità giuridica ed il potere di assumere, licenziare ed esercitare il potere direttivo, disciplinare e di controllo.

19. Classificazione del personale - Il personale dipendente delle aziende applicanti il presente contratto collettivo è suddiviso in 8 livelli retributivi per la categoria "personale sanitario, impiegati ed operai" e 3 livelli per la categoria "Quadri", come di seguito indicato:

Quadri:

- Quadro Fascia A
- Quadro Fascia B
- Quadro Fascia C

Personale sanitario, impiegati ed operai:

- Livello H
- Livello G
- Livello F
- Livello E
- Livello D
- Livello C
- Livello B
- Livello A

CATEGORIA QUADRI

Quadro Fascia A

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti con responsabilità ed autonomia di direzione, competenza progettuale e gestionale, nell'ambito di direttive generali emanate secondo indirizzi formulati dall'azienda.

Titolo di studio richiesto: laurea magistrale o vecchio ordinamento e/o titolo abilitante all'esercizio della professione, e/o titolo professionale specialistico.

In questa categoria rientrano le figure di: direttore sanitario e direttore tecnico con funzioni di direzione sanitaria.

Quadro Fascia B

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti con funzioni ad elevato contenuto professionale, con responsabilità di settore.

Titolo di studio richiesto, per le funzioni sanitarie, laurea magistrale o da vecchio ordinamento e/o titolo abilitante all'esercizio della professione e/o titolo professionale specialistico.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: direttore tecnico, direttore tecnico di struttura a branca unica, direttore di settore.

Quadro Fascia C

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti con ampia autonomia professionale, limitata al proprio profilo.

Titolo di studio richiesto, per le funzioni sanitarie, laurea magistrale o da vecchio ordinamento e/o titolo abilitante all'esercizio della professione e/o titolo professionale specialistico.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: medico specialista in una qualsiasi branca, psicologo-psicoterapeuta, biologo responsabile di settore in struttura a branca unica. Tutti, purché utilizzati in funzione del loro titolo professionale specialistico. Direttore amministrativo.

CATEGORIA UNICA PERSONALE SANITARIO, IMPIEGATI ED OPERAI

Livello H

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti con autonomia professionale limitata al proprio profilo.

Titolo di studio richiesto: per le funzioni sanitarie, laurea magistrale o da vecchio ordinamento e/o titolo abilitante all'esercizio della professione.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: medico generico, medico specialista comunque utilizzato come medico generico, psicopedagogista, psicologo, sociologo, farmacista, biologo, chimico e altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico, che svolga mansioni attinenti al proprio titolo di studio.

Livello G

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti con funzioni tecniche direttive di settore, purché in strutture ambulatoriali polispecialistiche e/o in strutture di degenza con almeno 120 posti letto.

Titolo di studio richiesto: diploma di scuola media superiore con diritto di accesso ad un corso di laurea.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: capo sala, capo ufficio ragioneria, responsabile di unità operativa, responsabile del personale.

Livello F

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti che svolgono attività tecniche e/o sanitarie operative, singole o di gruppo, con autonomia professionale operativa espletata, sotto la responsabilità della direzione tecnica, in esecuzione di un programma e/o di un progetto riabilitativo e/o di un piano di lavoro specialistico.

Titolo di studio richiesto: laurea di 1° livello o altri titoli, regionali o nazionali, ad essa dichiarati equipollenti o equivalenti.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: infermiere professionale, fisioterapista, logopedista, terapeuta della neuro e della psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, assistente sociale, educatore professionale, massofisioterapista con titolo equipollente, terapeuta occupazionale, audiometrista, audioprotesista, ortottista, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico sanitario di radiologia medica ed altro personale in possesso di diploma di laurea di 1° livello che svolga mansioni attinenti al proprio titolo di studio e, comunque, riconducibile alla normativa nazionale in materia di professioni sanitarie.

Livello E

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti che svolgono mansioni di concetto, con autonomia e relativa preparazione teorico pratica.

Titolo di studio richiesto: diploma di scuola media superiore.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: impiegato di concetto con funzioni amministrative, tecniche o commerciali.

Livello D

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti che svolgono mansioni che richiedono specifiche conoscenze teoriche e capacità operative conseguite attraverso corsi professionali.

Titolo di studio richiesto: titoli professionali previsti dalla normativa vigente per svolgere l'attività specifica.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: impiegato con funzioni miste d'ordine e di concetto, operatore sociosanitario (OSS), infermiere generico, animatore di comunità con titolo, operaio specializzato, educatore senza titolo ad esaurimento, assistente bagnante.

Livello C

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti che svolgono attività esecutive di natura tecnica, con formazione realizzata attraverso corsi teorico-pratici.

Titolo di studio richiesto: titoli professionali previsti dalla normativa vigente per svolgere l'attività specifica.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: operatore socio-assistenziale, altrimenti definito OSA, operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA), impiegato d'ordine.

Livello B

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti che svolgono attività elementari che necessitano di un breve addestramento pratico.

Titolo di studio richiesto: scuola dell'obbligo.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: assistente al trasporto disabili e/o non autosufficienti coadiuvato da autista, personale addetto alla vigilanza, accompagnatore di soggetti disabili, autista, cuoco, addetto alla manutenzione.

Livello A

In questa categoria vanno inquadrati i dipendenti che svolgono attività semplici ed esecutive, non abbinabili ad un addestramento specifico.

In questa categoria rientrano, a titolo esemplificativo: addetto alla pulizia, addetto alla pulizia di piscina e vasca idroterapica, fattorino, usciere, addetto alle cucine, aiuto cuoco.

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) la data di assunzione;
- b) la tipologia contrattuale;
- c) la qualifica del lavoratore ed il livello assegnato;
- d) la durata del periodo di prova e le mansioni attribuite;
- e) la retribuzione;
- f) la durata delle ferie;
- g) il periodo di preavviso di cessazione del 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 l'impegno all'adempimento delle condizioni previste nell'art. 2094 del codice civile. 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) iscrizione all'albo professionale, ove prevista;
- d) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- e) certificato di servizio eventualmente prestato presso altri datori di lavoro;
- f) CUD rilasciato da precedente datore di lavoro, se assunto nello stesso anno d'imposta;
- g) documenti relativi alle assicurazioni sociali ovvero conferimenti del TFR a fondi di previdenza complementare, con la scelta della destinazione del TFR maturando;
- h) codice fiscale rilasciato dalla amministrazione finanziaria, da visionare 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 - L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a:

- 60 giorni di calendario per i Quadri;
- 180 giorni di calendario per le altre categorie.

Durante detto periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento e senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto, i ratei di ferie, di tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica cui appartiene il lavoratore interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni.

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 - Tipologie contrattuali

23. Lavoro a tempo determinato - Possono essere stipulati contratti individuali di lavoro a tempo determinato in tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti normative e successive modifiche.

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, nel limite massimo stabilito per legge, con la possibilità di derogare il termine di trentasei mesi con apposita contrattazione aziendale.

Ai sensi della L. n. 92/2012, in caso di prima assunzione con contratto a tempo determinato di durata non superiore ai dodici mesi, non è previsto l'obbligo di motivarne la causa. Il contratto a termine così stipulato non è prorogabile. L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa:

- per sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le strutture nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale, con le medesime mansioni;
- presso le strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto, a seguito di accordi per CIGO, CIGS e CDS difensivi;
- presso le strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi delle vigenti normative.

Il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, e l'applicazione dei termini ridotti di 20 e 30 giorni (D.L. 83/2012 convertito in L. n. 134/2012), è possibile nelle seguenti ipotesi:

- a garanzia della continuità del servizio, dell'assistenza e della totale funzionalità delle Strutture.
- per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, ecc.), per sostituzione di lavoratori durante il periodo di ferie, per sostituzione di lavoratori in assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), per congedi non retribuiti di cui al successivo art. 57 ed in tutti i casi di impugnativa di licenziamento, non per motivi economici, da parte del lavoratore e sino alla definizione di tutti i gradi di giudizio;
- per esigenze straordinarie legate a particolari variazioni di attività, quali quelle determinantesi alla fine ed all'inizio dell'anno nell'attesa della comunicazione regionale dei tetti di spesa e/o dei tetti di struttura, o ancora per sopperire a variazioni anche temporanee dei tetti di spesi di macroarea o di struttura;
- per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario, autorizzati dal Ministero della sanità o da altre istituzioni pubbliche;
- per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con gli enti locali, a carattere sperimentale e per un tempo limitato a 24 mesi;
- per il completamento dell'orario normale settimanale, svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale a durata predeterminata;
- per il necessario adeguamento della dotazione di personale alla variabilità continua del volume delle prestazioni richieste; tenuto anche conto delle modificazioni, anche temporanee, delle missioni delle strutture conseguenti a determinazioni delle Regioni o delle competenti Asl;
- per altre casistiche che potranno essere individuate a livello territoriale e/o aziendale.

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico e deve essere utilizzato nel limite massimo del 30% del personale impiegato a tempo indeterminato, esclusi i casi determinati da motivi di sostituzione.

Per la disciplina delle ulteriori ipotesi di riduzione dei termini di riassunzione a 20 e a 30 giorni, nell'ambito di un processo organizzativo, previste dall'art. 1, comma 9, lett. h), L. 92/2012, si fa espresso rinvio alla contrattazione aziendale.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia e alle successive modifiche.

24. Contratti di somministrazione a tempo determinato - Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente dalle agenzie di lavoro autorizzate secondo la vigente disciplina.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre ammesso per lo svolgimento di mansioni di assistenza diretta ed indiretta al paziente/utente. Tale causale trova la sua motivazione nella carenza, ormai strutturale e non contingente, di specifico personale, limitando così i vuoti di organico.

Tali ragioni sussistono in relazione alla delicata funzione svolta dalle strutture ogni qualvolta si determinano carenze di organico per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività, nuove attività sperimentali, carenza di personale sul mercato, ecc.). Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dall'inderogabile necessità di garantire la continuità del servizio ed i livelli minimi di assistenza, tutelando nel contempo il diritto dell'utente alla salute.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 30% del personale assunto con contratto di lavoro subordinato. I contratti di somministrazione ed i contratti a tempo determinato non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

25. Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) - Il contratto part-time si prefigge di favorire la flessibilità della prestazione lavorativa, tutelando anche le esigenze assistenziali dei pazienti/utenti, tenuto conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali e le imprescindibili esigenze individuali dei lavoratori.

L'assunzione di personale a tempo parziale può essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Il contratto deve essere scritto e, per avere valore probatorio, deve contenere:

- la durata della prestazione ridotta;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo.

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità, a qualsiasi titolo erogata, viene determinato con riproporzionamento della retribuzione alla minore durata della prestazione lavorativa effettivamente resa.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro contrattuali.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nei limiti previsti dalla legge.

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario concordato, nel limite massimo dell'orario a tempo pieno.

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 81.

L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari non integra gli estremi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

26. Clausole flessibili ed elastiche - Il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato in apposito patto scritto, può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale dell'orario di lavoro concordato. Nella stipula del patto scritto, il lavoratore, previa esplicita richiesta formulata per iscritto, può farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale aziendale, o unitaria ove esiste, oppure, in mancanza, da un rappresentante sindacale provinciale da lui scelto.

In tale accordo le parti devono stabilire:

- in caso di tempo parziale orizzontale la collocazione temporale nella giornata della prestazione lavorativa;
- in caso di tempo parziale verticale, un arco di tempo riferito alla settimana, al mese o all'anno, all'interno dei quali può essere espletata la prestazione lavorativa;
- i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni, per l'esercizio della clausola elastica da parte del datore di lavoro.

Sono rinviate alla contrattazione aziendale e/o individuale, la gestione e le modalità per la modifica o la revoca da parte del lavoratore del consenso alla prestazione con clausole flessibili ed elastiche.

27. Retribuzione delle clausole flessibili ed elastiche - La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla maggiorazione del 3% da calcolare sulla quota di retribuzione.

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, con maggiorazione pari al 20% della retribuzione e clausole di spostamento della giornata lavorativa, a prescindere dalla collocazione temporale, con maggiorazione del 3%, da calcolare sulla quota di retribuzione.

Le maggiorazioni previste per le clausole flessibili ed elastiche non sono previste nel caso in cui la richiesta pervenga da parte del lavoratore.

Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli non rientrano nel concetto di retribuzione globale di fatto e non sono utili alla maturazione di ogni altro istituto contrattuale (tredicesima, TFR, ecc.).

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o, viceversa, dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le medesime qualifiche. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale, e viceversa, non vi è l'obbligo di un periodo di prova.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà avere anche durata predeterminata: in tal caso, e fino al termine stabilito per detta trasformazione, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

28. Lavoro intermittente o lavoro a chiamata - Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dalla L. n. 92/2012, è conosciuto anche come "job on call" o "lavoro a chiamata".

Nel contratto di lavoro intermittente, il dipendente non effettua la prestazione lavorativa con continuità, ma si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarlo quando ne ha effettivamente bisogno (lavoro a chiamata), nel rispetto di un periodo minimo di preavviso di 48 ore.

Il contratto a chiamata può regolarmente costituirsi, per le casistiche, con requisiti soggettivi ed oggettivi, di seguito specificate:

- ai sensi dell'art. 1, lett. a), della L. n. 92/2012, con soggetti ultra cinquantacinquenni e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;

- indipendentemente dall'età, nei fine settimana (da intendersi: dalle ore 8.00 del giorno di venerdì alle ore 24.00 del giorno della domenica), durante le ferie estive (dal 1° giugno al 30 settembre), durante le vacanze natalizie (dal 1° dicembre al 10 gennaio), per le festività pasquali (dalla domenica delle Palme al lunedì di Pasqua), per le festività nazionali e patronali;

- per la sostituzione di lavoratori a qualsiasi titolo assenti;
- per attività connesse a manifestazioni, meeting, corsi di formazione ECM e di aggiornamento professionale;
- per adeguare la dotazione di personale alla variabilità continua del volume delle prestazioni richieste, tenuto conto delle modificazioni, anche temporanee, delle missioni delle strutture conseguenti a determinazioni delle Regioni o delle competenti Asl;

- per altre fattispecie previste e concordate a livello aziendale.

Il lavoro intermittente può essere stipulato:

1) con obbligo di risposta alla chiamata (con riconoscimento di un'indennità di disponibilità)

Qualora il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è tenuto a darne tempestiva notizia, specificando, altresì, la durata dell'impedimento. In difetto, il lavoratore decadrà dal diritto all'indennità di cui sopra. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare anche la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto e, non da ultimo, il risarcimento del danno eventualmente subito (da quantificarsi in base a quanto sancito nel contratto individuale);

2) senza obbligo di risposta (nessuna indennità)

In tutti i casi il contratto può essere stipulato anche a termine. Non si applicano la disciplina del contratto a termine con tutte le sue limitazioni.

Lo stesso lavoratore può stipulare:

- più contratti di lavoro intermittente con più imprese;
- un contratto di lavoro intermittente in contemporanea con altre tipologie contrattuali.

Disciplina:

Per la forma e gli obblighi di comunicazione si rinvia alle norme ed alla circolari in materia.

Il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità solo per i periodi in cui rimane a casa ad attendere la chiamata del datore di lavoro.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo, a fine mese, comprensiva della quota di tredicesima.

L'indennità di disponibilità, esplicitata nel contratto, è determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie.

La misura dell'indennità di disponibilità è quantificata nell'importo minimo mensile pari al 20% della retribuzione globale di fatto.

Per la determinazione dell'importo orario occorre utilizzare il divisore fisso di 170 ore.

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata, a causa di malattia o altro evento, dovrà informare preventivamente e, comunque, tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in sintonia con la prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (ad esempio mediante il certificato medico telematico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento, il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare preventivamente e, comunque, tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

Il lavoratore, che si è obbligato contrattualmente e percepisce l'indennità di disponibilità, se oppone un rifiuto ingiustificato alla chiamata del datore di lavoro può incorrere:

- nella risoluzione del contratto;
- nella restituzione della eventuale quota di indennità di disponibilità già ricevuta in anticipo, relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto;
- nel pagamento di un congruo risarcimento del danno, nella misura del 50% dell'importo dell'indennità di disponibilità.

Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

29. Divieti - Il ricorso al lavoro a chiamata è vietato:

- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;
- da parte di imprese che abbiano proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, i quali abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

30. Lavoro ripartito - Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro, senza alcuna limitazione causale, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente ccnl, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, più in generale, dalla normativa sanitaria in materia.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente, e in qualsiasi momento, sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Le dimissioni e/o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda all'altro lavoratore di continuare a prestare la propria attività lavorativa alle sue dirette dipendenze. In tal caso, il contratto di lavoro ripartito si trasformerà in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente ccnl.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro lavoratore, qualora intenda conservare il proprio posto di lavoro, dovrà proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione, entro 7 giorni dall'evento. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Capitolo 11 - Disciplina dell'apprendistato

31. Apprendistato - Le parti, constatata la revisione della disciplina legale dell'apprendistato, che ha l'obiettivo di dare un forte contenuto formativo a tutta la riforma dell'intero istituto, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro ed un canale privilegiato per il collegamento tra il sistema scolastico ed il mondo del lavoro, al fine di agevolare ed incrementare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le parti assegnano all'Ente Bilaterale un ruolo centrale per il monitoraggio delle attività formative, dei contenuti e delle relative competenze, con possibilità di richiedere all'Ente Bilaterale l'approvazione del piano formativo del giovane apprendista che si intende assumere, entro 30 giorni dalla stipula del contratto. In ogni caso, per la modulistica da adottare quale forma esemplificativa di gestione del contratto, si rinvia agli allegati n. 3 e n. 4 del presente contratto.

Tipologie:

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

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi, la massima è di 3 anni. Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato per acquisire la professionalità proprie dei livelli da B ad F.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

<i>Inquadramento finale</i>	<i>Durata (mesi)</i>
Livello F	36 mesi
Livello E	36 mesi
Livello D	36 mesi
Livello C	36 mesi
Livello B	24 mesi

Il trattamento economico per gli apprendisti è il seguente:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel livello di inquadramento B, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al livello A per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo. L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo ed economico previsto per i lavoratori appartenenti al livello ed alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore ai 50% della prestazione a tempo pieno, fermo restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le relative durate.

Il rapporto apprendisti maestranze specializzate/qualificate, nelle aziende che occupano fino a 9 dipendenti, è di 1 ad 1, nelle aziende che occupano un numero maggiore di 9 dipendenti il rapporto è di 3 a 2. Resta salva la possibilità di assumere fino a 3 apprendisti per le aziende con meno di 3 lavoratori qualificati.

La durata del contratto può essere prorogata in caso di assenze superiori a 30 giorni per: malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro. Nel caso di maternità, l'effetto sospensivo viene riconosciuto per il periodo di astensione obbligatoria.

Il rapporto di apprendistato si può estinguere *ad nutum*, al termine del periodo formativo, con preavviso comunicato per iscritto a mezzo raccomandata (posta PEC, raccomandata a mano) almeno 15 giorni prima del completamento del periodo di formazione.

Durante il periodo formativo è possibile recedere solo per giusta causa o giustificato motivo.

32. Obbligo di stabilizzazione - Per le aziende con almeno 10 dipendenti: dal 18 luglio 2012 al 17 luglio 2015, in caso di nuove assunzioni, andrà verificato che, nei 36 mesi precedenti, risultino trasformati almeno il 30% degli ap-

prendisti, quota elevata al 50% dal 18 luglio 2015. Sono esclusi i casi di dimissioni, mancato superamento del periodo di prova, licenziamento per giusta causa.

In caso di mancato rispetto della suddetta percentuale è possibile comunque assumere un solo altro apprendista.

In caso di violazione del suddetto obbligo, i nuovi apprendisti assunti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione.

L'obbligo di conferma del 50% degli apprendisti non si estende alle imprese con meno di 10 dipendenti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2013, in caso di recesso da parte del datore di lavoro, alla fine dell'apprendistato è dovuto un contributo all'INPS pari al 41% del trattamento iniziale di ASPI.

33. Procedure di applicabilità -

a) Apprendistato per la qualifica e per il diploma

Il datore di lavoro deve attivare e consentire al lavoratore di seguire percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla normativa regionale. Inoltre, il datore di lavoro dovrà erogare anche la formazione interna, ove prevista dalla regolamentazione regionale.

b) Apprendistato professionalizzante e contratto di mestiere

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti- possono presentare domanda, corredata dal piano formativo predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale prevista dalle norme contrattuali nazionali competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Per la formazione trasversale si fa espresso rinvio alla disciplina regionale.

c) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale - apprendistato di alta formazione e ricerca

In assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione del contratto di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro, o per il tramite delle loro associazioni di categoria, con le Università, Istituti tecnici e professionali ed Istituzioni formative o di ricerca in possesso di apposito riconoscimento nazionale o regionale.

34. Periodo di prova - Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto *ad nutum*.

35. Referente aziendale/tutor - Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari, o preferibilmente superiore, a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e dovrà possedere competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante, in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

36. Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato - Fermo restante il limite di stipula per il superamento della metà della durata contrattuale per mansioni corrispondenti, per il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

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

a) di impartire o far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, né in genere a quelle a incentivo;

c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

38. 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 con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

- b) prestare la sua attività con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente, con assiduità e diligenza, alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari previste dal presente contratto collettivo e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning. In tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata attraverso strumenti di tele-affiancamento o di video-comunicazione da remoto. La modalità FAD è inibita per la parte di formazione che prevede prove pratiche ed esercitazioni.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, questa dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti.

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza alle quali aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente Bilaterale Nazionale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Le parti che sottoscrivono il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare all'Ente Bilaterale Nazionale la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere. A condizione che ciò non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

39. Stage - Le parti convengono di valutare la possibilità di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di stages con tempi e modalità stabilite dalla normativa vigente attraverso convenzioni da stipularsi con i soggetti preposti per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti UE.

Capitolo 12 - Orario di lavoro

40. Orario di lavoro - L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 40 ore, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario settimanale di 40 (quaranta) ore consente la possibilità ai lavoratori di fruire della riduzione oraria di lavoro (ROL) pari a 40 (quaranta) ore annue, usufruibili dai lavoratori mediante permessi retribuiti, cumulabili con le ferie, da collocarsi in periodi da concordare con il datore di lavoro, più 32 ore per le festività soppresse (ex festività).

La struttura può anche optare, a mezzo affissione in bacheca, per un orario ridotto a 38 ore settimanali, con conseguente assorbimento delle 72 ore, formate da 40 (quaranta) ore annue di ROL + 32 (trentadue) ore derivanti dalle ex festività abolite. L'aver optato per l'orario settimanale a 38 ore, non impedisce alla struttura di poter in seguito riadattare l'orario a 40 ore.

L'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 40 o 38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 24 ore ed un massimo di 48 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario.

L'applicazione precisa dei turni programmati, in regime di orario multiperiodale, non dà luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo, per ogni mese intero di servizio prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni di lavoro, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, la retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Nel suddetto caso rientrano: 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.

41. Orario di lavoro in caso di trasferte - Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori dalla sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro sarà articolato secondo indicazioni impartite sul posto.

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. 62 del presente contratto.

42. Pausa - Per la disciplina si rinvia alla legislazione in materia ed alla contrattazione decentrata di livello aziendale.

Capitolo 13 - Lavoro straordinario

43. 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 250 ore annue, fermo restando il carattere di eccezionalità delle stesse. L'eventuale rifiuto del lavoratore a effettuare prestazioni di lavoro straordinario è legittimo solo laddove sussista un giustificato e comprovato motivo di rilevante gravità che ne impedisce la prestazione.

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

44. Maggiorazioni retributive - Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto, verranno retribuite secondo le modalità indicate al successivo art. 45 del presente contratto e di eventuali superminimi, con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della paga base tabellare conglobata:

- 10% (dieci per cento) per le ore di lavoro supplementare prestate fino a 40 ore settimanali;
- 15% (quindici per cento) per le ore di lavoro eccedenti gli orari di lavoro settimanali e le 8 ore giornaliere;
- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi;
- 30% (trenta per cento) per le ore di lavoro straordinario prestate la notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio.
- 50% (cinquanta per cento) nel caso di lavoro straordinario notturno festivo.

Per il solo personale impegnato in turni avvicendati, si applicano le seguenti maggiorazioni retributive:

- 1) lavoro notturno ordinario 10%;
- 2) lavoro notturno festivo 15%;
- 3) lavoro straordinario notturno 20%
- 4) lavoro straordinario notturno festivo 25%

45. Pagamento straordinario - La liquidazione del lavoro straordinario nelle percentuali stabilite dall'art. 44, 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.

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

46. Banca ore - Le strutture possono decidere di adottare l'istituto della banca ore, che si costituisce con la contabilizzazione del diverso numero di ore effettuate, in base alle esigenze di servizio della struttura, rispetto al normale orario di lavoro del personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato.

Le ore accumulate, su richiesta del lavoratore, potranno essere utilizzate come permessi retribuiti.

Le ore accumulate resteranno a disposizione del lavoratore e potranno essere utilizzate a gruppi minimo di un'ora ed a copertura dell'intera giornata o per più giornate lavorative, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Detti permessi andranno in ogni caso retribuiti se non utilizzati entro il 31 dicembre del biennio successivo all'anno civile di maturazione.

Solo in quest'ultima ipotesi la monetizzazione comporterà l'erogazione della retribuzione comprensiva della maggiorazione per lavoro straordinario.

Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso potranno essere definite a livello territoriale ed aziendale.

Capitolo 14 - Riposo settimanale e festività

47. 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) il primo giorno dell'anno;
- 2) il 6 gennaio;
- 3) il giorno di lunedì di Pasqua;
- 4) il 15 agosto;
- 5) il 1° novembre;
- 6) l'8 dicembre;
- 7) il 25 dicembre;
- 8) il 26 dicembre;
- 9) la ricorrenza del Santo Patrono;
- 10) il 25 aprile;

- 11) il 1° maggio;
- 12) 2 giugno.

Nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla normale retribuzione ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni indicati nel secondo comma.

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 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 ad 1/26 della retribuzione giornaliera comprensiva di ogni elemento accessorio, ovvero, compatibilmente con le esigenze di servizio, la giornata di cui sopra potrà essere compensata con un riposo sostitutivo.

48. 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:

- il 19 marzo, San Giuseppe;
- il giorno dell'Ascensione;
- il giorno del Corpus Domini;
- il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

Per tali ex festività, i lavoratori potranno richiedere 32 ore di permessi, in aggiunta alle ferie, da esporre separatamente sul LUL, solo per le strutture che applicano un orario di 40 ore settimanali.

I permessi (ROL, ex festività e derivanti da specifici regimi orari) non fruiti entro l'anno di maturazione potranno comunque essere fruiti in epoca successiva, come di seguito normato al successivo art. 53.

49. Pagamento ore festive - Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nell'art. 47 del presente contratto, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dal presente contratto.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale danno ai lavoratori il diritto di godere del riposo compensativo, previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Capitolo 15 - Ferie

50. Ferie annuali - Il personale di cui al presente contratto avrà diritto a un periodo di ferie annue nella misura di 26 (ventisei) giorni lavorativi per anno civile.

Il computo delle ferie deve essere sempre effettuato con riferimento a sei giorni lavorativi, indipendentemente dall'orario settimanale adottato dalla struttura.

Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a 26 giorni lavorativi.

Le ferie non fruiti entro l'anno di maturazione, fermo restando il limite legale di cui all'art. 2, comma 2, D.Lgs. 66/2003, potranno comunque essere godute entro i 24 mesi successivi l'anno civile di maturazione.

Le ferie maturano pro mese di effettivo lavoro o frazione di mese superiore a 15 giorni di lavoro.

Per i centri di diagnostica per immagine, di radioterapia e di medicina nucleare, l'ulteriore fruizione di 15 giorni consecutivi di ferie per riposo radiologico sarà attribuita previo parere favorevole del medico competente, nominato dall'azienda in applicazione del D.Lgs. n. 81/2008, e nel rispetto della normativa in tema di settimane minime consecutive di fruizione di ferie, che non può essere derogata.

51. 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.

52. Piano ferie - È in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie, ivi comprese le ferie collettive, in funzione delle esigenze della struttura.

Le ferie vanno richieste dal lavoratore al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni. Il datore di lavoro concede l'autorizzazione in base alle esigenze organizzative, sentito il parere del direttore sanitario o del direttore amministrativo, a seconda delle loro competenze.

L'azienda programmerà le ferie estive, in considerazione della richiesta pervenuta dai dipendenti entro il 30 aprile di ogni anno, in funzione delle necessità operative della struttura. Altrettanto l'azienda farà per le ferie natalizie, la cui richiesta deve pervenire entro il 31 ottobre di ogni anno.

53. Pagamento ratei di ferie - Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di fatto ed il relativo rateo di ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi, 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.

Come condizione di miglior favore le parti decidono che gli eventuali residui di ferie, ROL e permessi, rispetto alla loro maturazione, possono essere goduti cumulativamente, prima della cessazione del rapporto di lavoro. Tale agevolazione è valida anche ai fini contributivi.

54. Rinuncia alle ferie - Le ferie sono irrinunciabili.

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.

55. 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

56. Assenze e ritardi - Il dipendente deve osservare il proprio orario di lavoro e le modalità di rilevazione delle presenze stabilite dalla struttura.

Salvo i casi di legittimo impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza alle persone o all'Ufficio preposto dalla struttura, comunque, prima dell'inizio della prestazione lavorativa, in tempo utile per consentirne la sostituzione.

La predetta mancata comunicazione sarà considerata infrazione disciplinare e, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata Ingiustificata, nel qual caso si attiveranno le procedure di cui all'art. 7, L. 300/70. In ogni caso, le assenze comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita della retribuzione corrispondente al ritardo stesso, fatto salvo che il ritardo giustificato sia eccezionale.

**57. Congedi, permessi retribuiti e non -
Permessi retribuiti**

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere, in qualunque epoca dell'anno, congedi retribuiti ai lavoratori studenti che debbano sostenere prove d'esame, comprese quelle universitarie, attinenti alla carriera professionale.

Permessi non retribuiti

Al personale saranno concessi permessi non retribuiti per adempiere all'obbligo formativo previsto dal programma di formazione continua ECM, attinente al servizio e, comunque, nel limite delle ore totali previste per ogni triennio.

Congedi non retribuiti

Le parti convengono che, in presenza di gravi e comprovati motivi, compatibilmente con le esigenze della struttura, il datore di lavoro potrà concedere ai lavoratori un periodo di aspettativa non retribuita, frazionabile e ripetibile, con diritto alla conservazione del posto, di durata non superiore a ventiquattro 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.

58. Permessi per motivi familiari - Sono concessi a tutti i dipendenti delle strutture permessi retribuiti per i seguenti eventi familiari, nella misura di:

- giorni 15 (quindici) di calendario per contrarre matrimonio, da usufruire entro i tre mesi successivi la data delle nozze;

- giorni 3 (tre) per natalità come previsto dal D.M. 22 dicembre 2012;

- giorni 5 (cinque) di calendario per decesso del coniuge o del "Convivente" risultante dallo stato di famiglia e di un parente entro il secondo grado.

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

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

59. Permessi e aspettativa 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 Asl 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 tre 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 tre mesi non frazionabili e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita, previsto ai 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.

60. *Permessi e congedi per handicap* - Le assenze ed i permessi collegati alla fattispecie, previsti per legge, devono essere, ove possibile, preventivamente concordate con la direzione della struttura.

61. *Richiamo alle armi e servizio civile* - Le parti si adeguano alle normative vigenti, compresa la caducazione di tale articolo qualora tali esigenze fossero soppresse per legge.

Capitolo 17- Trasferte e trasferimenti

62. *Trasferte* - Il datore di lavoro ha facoltà di inviare il personale temporaneamente fuori dalla propria sede lavorativa.

Si intende trasferta la prestazione svolta oltre i 30 km dalla sede operativa aziendale.

Al personale autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto verrà riconosciuto, a titolo di rimborso spese, un importo pari a 1/5 del costo di 1 litro di benzina per ogni chilometro percorso.

Può essere previsto un rimborso forfettario del carburante e/o una indennità di trasferta forfettaria da definire a livello di contrattazione aziendale di 2° livello.

Le missioni compiute fino a 80 chilometri non danno luogo a pernottamento.

63. *Trasferimenti* - I cambi di residenza, conseguenti ai trasferimento disposto dal datore di lavoro, danno diritto alle seguenti indennità:

A) Al lavoratore che non sia capo famiglia:

- il rimborso della spesa effettiva documentata di vitto, di alloggio e di viaggio (per la via più breve);

- il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

- 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 sei mesi;

- una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 62 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:

- il rimborso delle spese effettive documentate di vitto, di alloggio e di viaggio (per la via più breve) sostenute per sé e per ciascun convivente compreso nel nucleo familiare;

- il rimborso delle spese effettive documentate per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

- 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 sei mesi;

- una diaria nella misura fissata dall'art. 62 del presente contratto, per il personale in missione temporanea. Mentre per ciascun convivente a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

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 otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Capitolo 18 - Malattie e infortuni

64. *Malattia* - Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare notizia della propria malattia alla struttura da cui dipende immediatamente e, comunque, prima dell'inizio del turno di lavoro segnalando anche il domicilio, se diverso dalla residenza precedentemente comunicata, presso cui dovranno, se del caso, essere effettuati i controlli medici. In caso di mancata comunicazione nei termini sopra indicati, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con il conseguente avvio del procedimento disciplinare.

Il lavoratore è tenuto, altresì, a comunicare alla struttura il numero di protocollo assegnato al certificato medico di malattia. Ciò anche nel caso di continuazione e/o ricaduta.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, lad-

dove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione in servizio alla data prevista si aprirà un procedimento disciplinare così come indicato negli specifici articoli successivi.

65. 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 o in quello comunicato nel certificato di malattia dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo eventualmente richieste dal datore di lavoro.

Nei casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio, nelle fasce orarie di cui al secondo comma del presente articolo, per visite o accertamenti specialistici assolutamente improrogabili, il lavoratore, prima di allontanarsi, ha l'obbligo di dare immediata notizia dell'allontanamento alla struttura da cui dipende.

Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui al presente articolo comporterà l'avvio di procedimenti disciplinari.

66. Infortunio e trattamento economico - Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza del l'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 67 e 69 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 73 del 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% (sessanta per cento) della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

A decorrere dal primo 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 dall'INAIL, fino a raggiungere il 75% (settantacinque per cento) 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 un qualsiasi motivo, l'indennità prevista dalla legge.

67. 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 ad un'integrazione da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) 100% (cento per cento) della retribuzione per i primi tre giorni (periodi di carenza), sino ad un massimo di cinque giorni nell'anno civile. Esaurito il monte di cinque giorni, nessun trattamento economico sarà corrisposto per il periodo di carenza, ad esclusione dei casi di ricovero ospedaliero;

2) 75% (settantacinque per cento) della retribuzione dal 4° al 20° giorno;

3) 90% (novanta per cento) della retribuzione 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, di cui alla normativa vigente.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde, per un 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 ad 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 ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

68. Periodo di comporta -

Comporto secco

Durante il periodo di malattia e/o infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni di calendario per anno civile, trascorso il quale il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con diritto al preavviso, nei limiti di quanto disciplinato dal successivo art. 94.

Comporto per sommatoria

Oltre al precedente caso di comporta, il datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro quando il lavoratore si assenti, per malattia e/o infortunio, oltre il limite di 180 giorni di calendario complessivi nell'arco di un biennio civile, nei limiti di quanto disciplinato dal successivo art. 94.

Al precedente limite si deroga nei soli casi previsti dal successivo art. 69.

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

69. Aspettativa non retribuita per malattia - Nei confronti dei lavoratori ammalati, la conservazione del posto di lavoro, fissata nel limite massimo di 180 giorni dall'art. 68 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavora-

tore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 30 giorni di calendario, previa esibizione di regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma, dovranno presentare domanda a mezzo raccomandata A.R., ovvero a mezzo posta PEC o raccomandata a mano, prima della scadenza del 180° giorno di assenza.

Nei casi in cui l'assenza sia dovuta a causa di una patologia grave e continuativa, che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, secondo le medesime modalità di cui al precedente comma, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica e, comunque, di durata non superiore a 365 giorni di calendario.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 68, considerando utile l'intero periodo di assenza ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro.

70. Lavoratori affetti da tubercolosi - Per la tutela del lavoratore affetto da tubercolosi si rinvia alla legislazione in materia.

71. 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

72. Gravidanza - Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro:

1) per i due mesi precedenti la data presunta del parto, indicata nel certificato medico di gravidanza, o a domanda un mese prima, con parere del medico competente o, in mancanza, di una struttura sanitaria pubblica, ferma restando la durata complessiva dell'astensione obbligatoria (5 mesi);

2) per i tre mesi dopo il parto.

L'astensione obbligatoria può essere prorogata sino a sette mesi dopo il parto nei casi previsti dalla legge previa autorizzazione della DTL.

Per l'astensione facoltativa e i diritti del padre lavoratore si rinvia alle disposizioni di legge.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da certificato medico, e fino al compimento di un 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, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine previsto dal contratto, mancato superamento del periodo di prova).

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 novanta giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi di legge, i periodi di astensione obbligatoria dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio e a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Il periodo di assenza facoltativa, è computato nell'anzianità di servizio escludendo ferie, permessi e mensilità supplementari.

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.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha diritto ad 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.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto al TFR e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso, secondo le modalità previste al successivo art. 94 del presente contratto.

Nessuna integrazione è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza per gravidanza e puerperio.

73. Riposi per allattamento e malattia del bambino - 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 sei ore.

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.

Il lavoratore ha diritto altresì, a norma delle vigenti disposizioni di legge, ad assentarsi dal lavoro senza retribuzione durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico rilasciato da struttura pubblica.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa, alla madre e al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento previste per legge.

Per le malattie del bambino dai quattro agli otto anni di età, spettano, per ciascun genitore, altresì, cinque giorni lavorativi all'anno.

74. *Obblighi della lavoratrice* - La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro, il certificato di gravidanza redatto ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. n. 151. Il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficio di stato civile.

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

75. *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.

76. *Speciali cause di forza maggiore* - La norma di cui al precedente articolo non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Capitolo 21 - Anzianità di servizio - Passaggi di qualifica - Scatti di anzianità

77. *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, salvo quanto derogato per l'applicazione degli scatti di anzianità.

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

78. *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 ha 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 superiore a sei mesi.

Quale condizione di miglior favore, anche 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.

79. *Scatti di anzianità* - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa struttura, il lavoratore avrà diritto, ad esclusione degli apprendisti il cui scatto decorrerà solo dopo il termine dell'apprendistato, complessivamente a cinque scatti da erogarsi con cadenza triennale nella seguente misura:

Quadro Fascia A - B - C	€ 55,00
Livello H	€ 50,00
Livello G	€ 45,00
Livello F	€ 40,00
Livello E	€ 35,00
Livello D	€ 30,00
Livello C	€ 25,00
Livello B	€ 20,00
Livello A	€ 15,00

Al personale già in servizio, che avesse maturato uno o più scatti di anzianità in virtù di un precedente contratto, verrà riconosciuto un numero di scatti pari alla differenza tra i cinque previsti dal presente contratto e quelli già goduti in vigenza del precedente.

Il primo scatto di anzianità sarà riconosciuto dopo tre anni dall'applicazione del presente contratto.

Capitolo 22 - Trattamento economico

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

- a) paga base tabellare conglobata;
 b) eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 79 del presente contratto;
 c) EAR (elemento aggiuntivo della retribuzione);
 d) indennità di funzione per i Quadri che la prevedono;
 e) indennità di coordinamento per funzione temporanea.

La retribuzione di cui al presente articolo è riferita a undici livelli previsti dalla classificazione del personale del presente contratto, corrispondente alla paga base tabellare conglobata di cui ai successivi articoli 81 e 82.

81. Minimi tabellari (parte I) - La retribuzione da erogarsi per 13 mensilità dal 1° luglio 2013 è la seguente:

Livelli	Paga conglobata	EAR	Totale
Quadro A	€1.889,83	€145,37	€2.035,20
Quadro B	€1.889,83	€145,37	€2.035,20
Quadro C	€1.889,83	€145,37	€2.035,20
H	€1.889,83	€145,37	€2.035,20
G	€1.672,36	€128,64	€1.801,00
F	€1.456,69	€112,05	€1.568,74
E	€1.351,14	€103,93	€1.455,07
D	€1.338,87	€102,99	€1.441,86
C	€1.298,31	€ 99,87	€1.398,18
B	€1.249,42	€ 96,11	€1.345,53
A	€1.165,03	€ 89,62	€1.254,65

Per l'indennità di funzione del Quadri si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 84.

82. Minimi tabellari (parte II) - Tabella retributiva con aumenti a regime valida dal 1° luglio 2014:

Livelli	Paga conglobata	EAR	A regime	Totale
Quadro A	€1.889,83	€145,37	€50,00	€2.085,20
Quadro B	€1.889,83	€145,37	€50,00	€2.085,20
Quadro C	€1.889,83	€145,37	€45,00	€2.080,20
H	€1.889,83	€145,37	€40,00	€2.075,20
G	€1.672,36	€128,64	€40,00	€1.841,00
F	€1.456,69	€112,05	€35,00	€1.603,74
E	€1.351,14	€103,93	€30,00	€1.485,07
D	€1.338,87	€102,99	€25,00	€1.466,86
C	€1.298,31	€ 99,87	€20,00	€1.418,18
B	€1.249,42	€ 96,11	€15,00	€1.360,53
A	€1.165,03	€ 89,62	€15,00	€1.269,65

Per l'indennità di funzione dei Quadri si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 84.

Le parti concordano di rinviare ulteriori aumenti retributivi alla contrattazione territoriale e/o aziendale, secondo le modalità indicate in "Premessa", al Capitolo 1.

83. Elemento di comparto - Vedi dichiarazioni a verbale.

84. Indennità di funzione per i Quadri - Per i soli quadri viene corrisposta la seguente indennità di funzione differenziata, in base al numero dipendenti della struttura, da erogarsi per 12 mensilità:

	Da 0 a 15 dipendenti	Da 16 a 50 dipendenti	Da 51 dipendenti in poi
Quadro fascia A	€100	€200,00	€400,00
Quadro fascia B	€ 75	€150,00	€300,00
Quadro fascia C	€ 50	€100,00	€200,00

85. Indennità di coordinamento per funzioni temporanee - I dipendenti che svolgono le mansioni riconducibili al livello F del presente ccnl, qualora siano chiamati a ricoprire la funzione temporanea di coordinatori di area sanitaria o di settore, percepiranno, per la durata di tale funzione, l'indennità di €45,00 per tredici mensilità.

Resta ferma la facoltà del datore di lavoro di revocare, a suo insindacabile giudizio, la funzione di coordinamento assegnata e la relativa indennità prevista dal presente articolo.

Le parti chiariscono che il coordinamento nell'ambito delle mansioni proprie dei livelli F non configura progressio-

ne giuridica del lavoro, rispondendo alla mera necessità di affidare incarichi a termine e specificamente retribuiti. Le parti si danno pertanto atto che in conseguenza del conferimento della funzione di coordinatore, la posizione del lavoratore rimane classificata nella stessa categoria d'inquadramento contrattuale, pur con il riconoscimento della specifica indennità. Nel caso specifico, la posizione di coordinamento appartiene alla disciplina della retribuzione e non a quella dell'inquadramento dal momento che il dipendente è chiamato, comunque, a svolgere funzioni rientranti nella declaratoria del proprio profilo di appartenenza.

86. Norma di prima applicazione per adeguamento retribuzioni - In sede di applicazione del presente ccnl, qualora l'azienda abbia in precedenza adottato ccnl diversi da questo, dovrà procedere come segue:

1) fotograferà la situazione retributiva dei dipendenti al mese precedente a quello di applicazione del presente contratto;

2) riclassificherà il personale;

3) verificherà la rispondenza, dopo la riclassificazione del personale, della retribuzione lorda precedentemente percepita con quella del nuovo inquadramento;

4) qualora dal confronto, la retribuzione precedente, dovesse risultare più elevata, la differenza verrà erogata dall'azienda sotto forma di "acconto su futuri rinnovi contrattuali e/o passaggi di livello" denominato in busta paga FRC. Invece, per quanto riguarda gli scatti di anzianità già maturati alla data di applicazione del presente contratto, vengono riconosciuti e conservati al dipendente i corrispondenti importi maturati.

Per espressa volontà delle parti stipulanti, si dichiara che la differenza retributiva che si dovesse determinare sarà assorbita con futuri aumenti contrattuali e/o con i passaggi di livello.

87. 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 corrisposto, al netto di tutte le ritenute previdenziali assicurative e fiscali effettuate.

Il prospetto paga, che deve essere quietanzato dal lavoratore, anche attraverso l'allegazione di ricevuta di avvenuto bonifico bancario a favore del lavoratore, potrà essere inviato mediante invio per posta elettronica ed 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 succitati, 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.

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

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

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 (ventiseiesimi) corrispondenti alle presenze effettive, anche comprensive della giornata del sabato in caso di applicazione della settimana corta su 5 giorni lavorativi.

Capitolo 23 - Mensilità supplementari

89. Tredicesima mensilità - Entro la vigilia di Natale di ogni anno i datori di lavoro dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a una 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 dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso la struttura.

Dall'ammontare della tredicesima 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.

La tredicesima mensilità matura durante l'astensione obbligatoria ma non durante quella facoltativa.

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

90. Elemento aggiuntivo della retribuzione - In aggiunta alla paga conglobata, sarà erogato, per tredici mensilità, un elemento aggiuntivo della retribuzione, denominato EAR (elemento aggiuntivo della retribuzione), come quantificato agli articoli 81 e 82. Tale elemento retributivo entrerà a far parte delle componenti fisse della retribuzione.

Nell'applicazione del presente contratto, per le aziende provenienti da altri contratti che contemplavano la corresponsione di 14° mensilità in periodi predeterminati, o altri elementi retributivi aggiuntivi o comunque definiti, le parti convengono, in sostituzione, l'erogazione del suddetto diverso elemento retributivo definito EAR.

91. Salario di produttività - Per la determinazione dell'ammontare e delle modalità di applicazione, si fa espresso rinvio alla contrattazione aziendale, al fine di rendere operativo il regime contributivo e fiscale agevolato.

Capitolo 24 - Risoluzione del rapporto di lavoro

92. Recesso anticipato dal contratto di lavoro - Nei casi previsti e consentiti dalle norme vigenti, i contraenti possono recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 93.

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 (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

93. Preavviso di dimissioni o licenziamento - Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, è fissato nella misura di 60 giorni di calendario per la categoria quadri ed in 30 giorni per tutto il restante personale dipendente.

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

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

94. Indennità sostitutiva del preavviso bilaterale - Ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, 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.

95. 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 Io comma del novellato art. 2120 codice civile 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*;
- acconti su futuri aumenti contrattuali e/o passaggi di livello;
- elemento aggiuntivo della retribuzione;
- aumenti di merito e/o superminimi;
- tredicesima mensilità.

È esclusa dalla base di calcolo soprariportata qualsiasi altra voce retributiva e/o risarcitoria.

Capitolo 25 - Norme disciplinari

96. Obblighi del lavoratore - Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri ed il segreto d'ufficio, l'organizzazione e la gerarchia aziendale, di usare modi cortesi e di tenere una condotta conforme ai civici doveri e di attenersi alla dovuta riservatezza.

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

I soggetti obbligati all'acquisizione dei crediti formativi previsti dai programmi nazionali e/o regionali di formazione continua in medicina (ECM) devono ottemperare a tali obblighi, secondo le normative vigenti in materia, onde poter operare all'interno della struttura. Disattendere a tale obbligo comporterà l'apertura di un procedimento disciplinare normato dall'art. 100 e seguenti.

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 ed integreranno il regolamento aziendale.

97. Divieti del lavoratore - È vietato al personale ritornare nei locali della struttura e trattenersi oltre l'orario pre-

scritto, 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..

98. Ritardi - Per la materia dei ritardi e delle assenze, si rinvia a quanto già disposto con l'art. 56.

99. Obbligo di comunicazione della variazione di residenza o domicilio - È dovere del personale di comunicare immediatamente alla struttura, anche al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 64, ogni mutamento della propria residenza o domicilio, anche temporaneo, sia durante il servizio lavorativo che durante i periodi di congedo.

100. Adozione provvedimenti disciplinari - Il datore di lavoro, in caso di inosservanza dei doveri da parte del personale, può avviare procedimenti disciplinari nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7, L. 300/70.

Le contestazioni vanno effettuate per iscritto e comunicate o inviate al lavoratore entro 30 giorni da quando la direzione della struttura abbia avuto conoscenza del fatto per cui si procede. Al lavoratore deve essere concesso, con l'atto che dà inizio al procedimento, un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni o giustificazioni.

I provvedimenti, che potranno essere adottati dal datore di lavoro all'esito della procedura di cui al comma 1, nel rispetto del principio di proporzionalità in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano, valutato il comportamento generale del lavoratore negli ultimi due anni o periodo minore, sono i seguenti:

- 1) biasimo inflitto verbalmente;
- 2) biasimo inflitto per iscritto;
- 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 con o senza preavviso.

Il procedimento disciplinare può essere intrapreso quando il dipendente ponga in essere i seguenti comportamenti, indicati qui di seguito in via del tutto esemplificativa:

- A. abbandoni il posto di lavoro, o si allontani anche per breve tempo, senza valida giustificazione e, comunque, senza aver preventivamente chiesto ed ottenuto specifica autorizzazione;
- B. non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo, indipendentemente dall'eventuale motivo giustificativo, senza aver comunicato l'assenza o il ritardo prima dell'inizio del proprio turno;
- C. sospenda o interrompa la prestazione senza giustificato motivo;
- D. ometta di verificare la presenza al lavoro, secondo le modalità in uso presso la struttura;
- E. adotti improprie o incongrue modalità terapeutiche o riabilitative e/o non esegua le altre proprie mansioni, comunque connesse alla propria qualifica professionale, assegnategli dalla direzione o dal diretto superiore gerarchico;
- F. esegua il lavoro affidatogli in modo negligente o irregolare, discostandosi dalle disposizioni impartite;
- G. compia atti di insubordinazione nei confronti dei superiori o si rifiuti di eseguire i propri compiti;
- H. non esponga in modo chiaro e visibile il cartellino identificativo;
- I. si comporti in modo scorretto o offensivo con i pazienti/utenti, con i loro familiari o con gli altri prestatori di lavoro, adottando atteggiamenti lesivi della dignità della persona;
- J. violi il segreto professionale e di ufficio;
- K. arrechi pregiudizio all'economia, all'ordine ed all'immagine della struttura;
- L. ometta di comunicare ogni mutamento, anche temporaneo, dei propri dati utili alla corretta gestione del rapporto di lavoro, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- M. risulti assente ingiustificato alla visita domiciliare di controllo e, comunque, ometta di comunicare tempestivamente alla struttura l'allontanamento dal domicilio nelle fasce orarie riservate ai controlli sanitari;
- N. non si presenti alle visite mediche previste dalla normativa in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- O. violi il divieto di utilizzare il telefono cellulare, ove previsto;
- P. violi il divieto di fumare.

Saranno considerate ipotesi di notevole inadempimento contrattuale, con conseguente possibilità di procedere al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, i seguenti comportamenti del dipendente, anch'essi elencati esemplificativamente:

- 1) infrazioni di cui ai precedenti punti, quando abbiano carattere di particolare gravità;
- 2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, o assenza ingiustificata oltre la quarta volta nell'anno civile;
- 3) recidiva specifica, e cioè qualsiasi infrazione che abbia comportato due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
- 4) simulazione dello stato di malattia;
- 5) introduzione di persone non autorizzate nella struttura;
- 6) abbandono del posto di lavoro durante l'orario di servizio;
- 7) alterazione o falsificazione del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o di altro sistema di verifica delle presenze; compimento volontario di annotazioni irregolari; delega ad altri dell'attestazione della propria presenza;

- 8) uso per scopi personali degli strumenti del proprio lavoro;
- 9) violazione del segreto professionale e di ufficio, con conseguente grave danno agli utenti, alla struttura o a terzi;
- 10) tolleranza di abusi commessi da altri dipendenti;
- 11) svolgimento di attività privata non autorizzata, o comunque per conto di soggetti terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro, con esclusione dei rapporti a tempo parziale; concorrenza sleale ;
- 12) utilizzo della struttura per svolgimento di attività professionale personale non autorizzata;
- 13) detenzione, per uso o spaccio, di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- 14) molestie, anche di carattere sessuale o atti di libidine , all'interno della struttura, nei confronti di pazienti/utenti e loro accompagnatori, o di personale operante a qualunque titolo nella struttura;
- 15) mancata ottemperanza agli obblighi previsti per la formazione continua ECM, disattendendo le ripetute sollecitazioni pervenute dalla struttura, ovvero mancata consegna dei titoli attestanti i crediti conseguiti.

È facoltà della struttura procedere con la sospensione cautelare, al fine di procedere con gli accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente non viene erogata alcuna retribuzione, fatti salvi gli assegni per carichi di famiglia.

101. Sospensione del rapporto per reati penali - Ove il dipendente sia privato della libertà personale, in conseguenza di procedimento penale, verrà sospeso dal servizio e dalla paga e da ogni altro emolumento e compenso fino al giudizio definitivo, con riammissione in servizio in caso di assoluzione con formula piena.

Capitolo 26 - Divise e attrezzature

102. 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 le attrezzature e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, le divise, attrezzature e gli strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre, in caso di smarrimento, il dipendente è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

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

PARTE III - Gestione momenti di crisi

103. Gestione momenti di crisi aziendale - Ferme 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 in particolare, in presenza delle gravi crisi che periodicamente attraversano le aziende del settore sanitario.

In particolare, le parti decidono di incontrarsi tempestivamente in sede di contrattazione aziendale al realizzarsi delle seguenti ipotesi, allo scopo di evitare licenziamenti e anche per non negare assistenza alla propria utenza:

1) mancato o ritardato pagamento delle competenze dovute alle strutture accreditate da parte delle Asl per un periodo superiore a cinque mesi consecutivi dalla scadenza dei termini contrattualmente previsti dalle norme vigenti, qualunque sia la ragione dell'interruzione dei flussi finanziari;

2) raggiungimento dei tetti di spesa e dei volumi di prestazioni attribuiti che potrebbero riguardare ogni struttura sanitaria e sociosanitaria.

In tali casi le parti si adopereranno per convenire misure ed accorgimenti per i quali il valore delle retribuzioni sia compatibile con la condizione economica del sistema. Le predette misure verranno adottate per il tempo strettamente necessario e fatti salvi i diritti alla interezza della retribuzione che, cessata la condizione di crisi, verrà interamente ripristinata.

104. Procedure per lo stato di crisi - Ritenuta l'indispensabilità del ricorso agli ammortizzatori sociali, va dichiarato lo stato di crisi. Quest'ultimo deve risultare da apposito verbale aziendale, le cui parti sottoscrittenti sono il datore di lavoro e, per il lavoratori, le RSA/RSU, ovvero, in mancanza di queste, l'Ente Bilaterale Nazionale a seguito di una comunicazione scritta ed inviata a mezzo raccomandata, con avviso di ricevimento, dal rappresentante legale della struttura.

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

L'Ente Bilaterale Nazionale accoglierà tale indicazione per formulare al Ministero del Lavoro apposita proposta d'intervento degli ammortizzatori sociali pubblici e, nel contempo, attiverà le procedure per l'intervento della 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 anche concordare con il personale una conversione dei

rapporti di lavoro interessati da full time a part time, fino a che non siano ripristinati la regolarità finanziaria del datore di lavoro.

PARTE IV - Recepimento accordo del 22 gennaio 2009 tra Governo e Sindacati per la riforma dei contratti collettivi

Capitolo 28 - Decorrenza, durata, aumenti e rinnovo

105. Decorrenza - Il presente contratto entra in vigore il 1° luglio 2013 e scadrà il 30 giugno 2016, avendo quindi una durata di 3 anni, sia per la parte normativa che economica.

Fino alla sottoscrizione del nuovo ccnl conserverà la sua validità.

106. Aumenti economici - La definizione degli aumenti contrattuali per i vari livelli e le relative decorrenze sono specificate agli articoli 81 ed 82.

107. 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, secondo quanto stabilito nella premessa del presente contratto.

108. 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.

Capitolo 29 - Archivio contratti

109. Deposito contratto - In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art.17, L. 963/88, le parti contraenti il presente ccnl si impegnano a inviare al Ministero del Lavoro e CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) - Archivi contratti - copia autentica dello stesso, in formato cartaceo ed elettronico, per l'acquisizione.

110. Titolazione di singoli articoli - Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Inoltre, per tutto quanto non disciplinato si rinvia alla legislazione vigente e successive modificazioni.

ALLEGATO 1

DICHIARAZIONI CONGIUNTE A VERBALE

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti, in considerazione dell'elaborazione della classificazione del personale, resasi necessaria per l'adeguamento alla normativa in materia sanitaria che ha rivisitato diverse figure professionali, dichiarano che nelle strutture provenienti da altri contratti sarà necessario procedere alla riclassificazione del personale presente in servizio secondo le mansioni svolte, applicando i nuovi livelli retributivi. Le parti dichiarano e convengono che, se a parità di mansioni la retribuzione lorda del nuovo inquadramento dovesse risultare più bassa di quella precedentemente goduta, si applicherà l'art. 86.

Essendo rivolto il presente contratto anche alle strutture associate Aspat che abbiano in precedenza applicato il ccnl Aspat del maggio 2009, per facilitare i nuovi assetti, si allega tabella di raccordo di cui all'allegato 2.

Le parti dichiarano altresì che il personale già in servizio ed inquadrato nei livelli "quadro fascia D" e "primo livello" del suddetto contratto, verrà inquadrato, con l'applicazione del presente ccnl, rispettivamente nei livelli H e G.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti concordano che le strutture che in precedenza hanno utilizzato ccnl Aspat del maggio 2009, utilizzando la voce "superminimo assorbibile", continueranno ad utilizzare la precedente dicitura applicando il presente contratto, in luogo della voce su "futuri rinnovi contrattuali e/o passaggi di livello" di cui all'art. 86, punto 4.

Gennaio 2014

Dichiarazione a verbale congiunta n. 3

Le parti concordano di rinviare ulteriori eventuali aumenti retributivi alla contrattazione territoriale e/o aziendale, secondo le modalità indicate in “Premessa”, al Capitolo 1.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 4

Ove erogato, l'elemento “transitorio” di comparto di €50,00 verrà convertito in elemento della retribuzione a titolo di acconto su futuri rinnovi contrattuali e/o passaggi di livello. Resta ferma la possibilità di stabilire condizioni di miglior favore mediante il rinvio alla contrattazione decentrata aziendale.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 5

Le parti rinviando alla contrattazione decentrata aziendale la possibilità di disciplinare diversamente gli importi dell'indennità di funzione, tenendo conto delle dimensioni aziendali e della complessità delle mansioni affidate al “Quadro”.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 6

In sede di prima applicazione del presente contratto, qualora al terapeuta con attribuzione di indennità di coordinamento venga conservata la funzione e qualora l'indennità precedentemente percepita sia più elevata di quella prevista dal presente contratto, sarà conservato il più elevato trattamento economico precedentemente percepito con assegno riassorbibile con i futuri aumenti dell'indennità prevista dal presente contratto.

Dichiarazione a verbale congiunta n. 7

Considerate le caratteristiche innovative del presente ccnl è necessaria la diffusione gratuita a tutto il personale dipendente, anche in forma digitale, con 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.

Dichiarazione conclusiva a verbale delle parti

Le parti si danno atto della necessità di operare una tempestiva verifica di eventuali criticità emergenti dall'applicazione del presente contratto e, pertanto, decidono di incontrarsi entro sei mesi dalla sua entrata in vigore per concordare, all'esito della predetta verifica, eventuali modifiche ed integrazioni.

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 CONFISAL chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale di €20,00 (venti/00), da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di sottoscrizione del presente ccnl,

Le aziende consegneranno ai lavoratori dipendenti e ai soci lavoratori 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 CONFISAL nazionale.

Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario intestato alla Confisal Cooperative, codice IBAN IT811055 8403 2050 0000 0012 581.

Inoltre, le parti convengono che, considerati i costi che il presente ccnl comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla CONFIM-PRESEITALIA un contributo di assistenza contrattuale pari a €50,00 annuali per azienda, attraverso la convenzione INPS, come da circolare n. 105/03.

ALLEGATO 2

TABELLE DI RACCORDO

Essendo rivolto il presente ccnl anche alle strutture che hanno in precedenza applicato il ccnl Aspat del maggio 2009, ferme restando le dichiarazioni a verbale in merito, si indica la successiva tabella di raccordo quale strumento di semplificazione in sede di applicazione del presente contratto.

quadro A	€1.889,83
quadro B	€1.889,83

quadro C	€1.889,83
quadro D	€1.889,83
1°	€1.672,36
2°	€1.456,69
3°S	€1.351,14
3°	€1.338,87
4°S	€1.298,31
4°	€1.249,42
5°	€1.165,03

quadro A	ex quadro A	€1.889,83	€145,37	€2.035,20
quadro B	ex quadro B	€1.889,83	€145,37	€2.035,20
quadro C	ex quadro C	€1.889,83	€145,37	€2.035,20
H	ex quadro D	€1.889,83	€145,37	€2.035,20
G	Ex 1°	€1.672,36	€128,64	€1.801,00
F	Ex 2°	€1.456,69	€112,05	€1.568,74
E	Ex 3°S	€1.351,14	€103,93	€1.455,07
D	Ex 3°	€1.338,87	€102,99	€1.441,86
C	Ex 4°S	€1.298,31	€ 99,87	€1.398,18
B	Ex 4°	€1.249,42	€ 96,11	€1.345,53
A	Ex 5°	€1.165,03	€ 89,62	€1.254,65

Per l'indennità di funzione dei Quadri si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 84.