

## C.C.N.L. 2 luglio 2015 - **Personale non medico dipendente da case di cura private e centri di riabilitazione** (sottoscritto da *Confimprenditori e Usil*)<sup>1</sup>

### Titolo I - **Ambito di applicazione, durata ed efficacia del contratto**

**1. Sfera di applicazione** - Il presente ccnl disciplina in maniera unitaria, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, del personale dipendente da Case di cura, Irccs, Presidi socio sanitari assistenziali (quali ad esempio residenze sanitarie assistenziali, residenze sanitarie, residenze sanitarie flessibili, residenze assistenziali di base, case di riposo, centri per le comunità assistenziali e di dimissione protetta), Ospedali classificati, Centri di riabilitazione e Rsa a carattere prevalentemente sanitario, con esclusione del personale medico.

Per il personale degli Ospedali classificati, degli Irccs e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi della normativa vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per Ospedali classificati, Presidi e Irccs, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.

I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture sanitarie di cui al primo comma del presente articolo, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per gli Ospedali classificati, i Presidi e gli Irccs.

Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

**2. Decorrenza e durata** - Il presente ccnl decorre dal 6 luglio 2015 e avrà scadenza il 5 luglio 2018, tanto per la parte normativa che per la parte economica.

Restano salvi gli effetti che, con riferimento a singoli istituti, siano necessariamente collegati o siano stati espressamente concordati per una data diversa da quella del comma precedente.

Il presente ccnl si intenderà rinnovato di anno in anno sia con riferimento alla parte economica che alla parte normativa qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A/R o altro strumento avente data di ricezione certa.

La piattaforma per il rinnovo del ccnl sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza. Nel corso di tale periodo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In ogni caso il presente ccnl continuerà a produrre i propri effetti anche dopo la sua scadenza, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

**3. Successione dei contratti** - Il presente ccnl annulla e sostituisce, a far data dalla sua stipulazione, le disposizioni in precedenza applicate in virtù di altri ccnl, anche dei singoli comparti.

**4. Inscindibilità delle norme contrattuali** - Le disposizioni del presente ccnl sono correlate ed inscindibili tra loro, costituendo l'insieme delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro nel suo complesso.

Non è ammessa la parziale applicazione delle disposizioni del presente ccnl, salvo eventuali deroghe esplicitamente consentite attraverso la contrattazione di secondo livello.

Le disposizioni del presente ccnl non sono altresì cumulabili con alcun trattamento previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, anche dei singoli comparti, né con qualunque altro trattamento collettivo.

Il presente ccnl costituisce, pertanto, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

**5. Condizioni di miglior favore** - Le Parti dichiarano che con il presente ccnl non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente contratto, che restano a lui assegnate "ad personam".

**6. Norme aziendali** - Oltre che alle norme del presente ccnl, il lavoratore deve uniformarsi a tutte quelle altre norme regolamentari che saranno stabilite dalla Struttura, purché esse non siano limitative dei diritti derivanti al lavoratore stesso in virtù del presente contratto.

Tali norme, in ogni caso, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori con ordini di servizio o con altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine.

**7. Interpretazione del contratto** - L'interpretazione delle norme del presente ccnl viene demandata alle Parti stipulanti.

---

<sup>1</sup> In data 25 febbraio 2016, le parti hanno sottoscritto un addendum al presente contratto che ha modificato gli articoli 14, 20, 21, 22 e 87. Le modifiche hanno validità dal 14 marzo 2016 e fino alla scadenza naturale del contratto.

La richiesta di interpretazione potrà essere avanzata da una delle parti indicando la norma in contestazione ed entro trenta giorni dalla richiesta verrà fissato un incontro per la definizione della controversia.

A tale proposito si istituisce a far data dal 27 luglio 2015 una Commissione di Conciliazione di settore, composta da 3 membri di parte datoriale e 3 membri di parte sindacale.

**8. Distribuzione del contratto** - Una copia del presente ccnl verrà distribuita gratuitamente ai tutti i dipendenti in servizio e tutti i neo assunti al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

**9. Procedure di prima applicazione del presente contratto** - In sede di prima applicazione del presente contratto nelle aziende che hanno già in forza personale ora inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

- a) comunicazione scritta a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- b) consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- c) comunicazione della nuova composizione delle voci retributive di cui all'art. 53 del presente ccnl.

**10. Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali** -

*Premessa*

Le parti, con il presente accordo si propongono di attuare le disposizioni contenute nella L. 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

Le parti inoltre si propongono con il presente accordo di garantire il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore, attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana nel rispetto delle norme sopraccitate.

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla L. n. 146/90 e successive modificazioni e integrazioni.

*1) Servizi essenziali*

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della L. 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83 la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

ASSISTENZA SANITARIA

A) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

B) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario.

I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche, salvo nei casi in cui sia possibile prevedere adeguata sostituzione di servizio.

## 2) *Contingenti di personale*

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili; tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per le giornate festive.

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'art. 83 del presente ccnl, individuano:

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati;

- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;

- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata.

Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile, almeno 48 ore prima dell'iniziativa di sciopero.

## 3) *Modalità di effettuazione degli scioperi*

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alle Presidenze Nazionali delle Associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole Aziende ed Enti deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni ed Aziende interessate.

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle Aziende ed Enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette Aziende ed Enti.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata della azioni di sciopero sono così articolati:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);

b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;

c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;

- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

## 4) *Procedure di raffreddamento e di conciliazione*

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;

b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;

c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti

di cui alle lettere *b)* e *c)* del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della L. n. 146/1990, come modificata dalla L. n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lett. *e*).

#### 5) Sanzioni

Le parti firmatarie del presente ccnl sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli.

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla L. 12 giugno 1990, n. 146 e della L. 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli articoli 4 e 6 delle predette leggi.

## Titolo II - Categorie e qualifiche

**11. Classificazione del personale** - I lavoratori, in funzione delle mansioni loro affidate, sono classificati in n. 5 categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D ed E.

Nell'ambito della categoria D è previsto un livello economico super (DS) articolato in 5 posizioni.

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie indicate viene effettuato sulla base delle dichiarazioni specificate all'art. 12 del presente ccnl.

Il personale dipendente viene così suddiviso:

*Impiegati*: il personale inquadrato nelle posizioni economiche da B1 a E2, compreso l'impiegato d'ordine e l'operatore di centri elettronici, inquadrati nella posizione B;

*Operai*: il restante personale.

Resta inteso che la classificazione prevista dal presente ccnl non incide sulla ripartizione del personale ancora esistente tra quadri, impiegati ed operai stabilite dalla normativa previdenziale, fiscale, sindacale e civile.

#### 12. Declaratoria -

### CATEGORIA A

*Posizione A*: Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività, e che svolgono anche attività di pulizia.

A titolo esemplificativo appartengono a tale categoria: addetti alle pulizie, addetto alla piscina, commesso, ausiliario.

*Posizione A1*: Le qualifiche di questa posizione comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate, nonché la sorveglianza e la custodia dei locali di assegnazione.

L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute.

L'attività è resa in base a istruzioni ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, nell'area dei servizi generali e tecnico economici, con particolare riferimento alle pulizie da espletarsi in tutti gli ambienti della Struttura.

Il personale inquadrato nella posizione A, al compimento di una anzianità di 2 anni di servizio nella stessa Struttura sanitaria, sarà inquadrato nella posizione A1.

*Posizione A2:* Le qualifiche di questa posizione comportano attività esecutive di natura tecnica e tecnico-manuale, assicurano la pulizia negli ambienti sanitari e socio-sanitari, ivi compresa quella delle apparecchiature e strumentazioni. Inoltre assicurano la pulizia negli ambienti delle strutture sanitarie di degenza, diurne e domiciliari ivi comprese quelle del comodino, delle apparecchiature e della testata del letto. Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati; prendono parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività, acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere.

Tali qualifiche comportano, in strutture residenziali e/o tutelari, assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

A titolo esemplificativo appartengono a tale posizione: aiuto cuoco e ausiliario specializzato.

Il personale inquadrato nella posizione A1 al compimento di una anzianità di tre anni di servizio nella stessa struttura, in prima applicazione e con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto, sarà inquadrato nella posizione A2.

*Posizione A3:* Tali qualifiche comportano, in strutture residenziali e/o tutelari, assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto gli ausiliari specializzati con le seguenti denominazioni: ausiliari socio sanitari specializzati, addetto all'assistenza per anziani, assistente bambini, assistente ed accompagnatore per disabili sono inquadrati nella posizione A3.

*Posizione A4:* Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

## CATEGORIA B

*Posizione B:* Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Requisiti culturali e professionali: possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Per l'OTA, il titolo specifico è quello previsto dal D.M. 295/91, così come recepito negli accordi del 25 novembre 1991 e del 6 dicembre 1991.

A titolo esemplificativo appartengono a tale posizione: impiegato d'ordine, centralinista, portiere centralinista, operaio specializzato, operatore di centri elettronici, autista, operaio manutentore, operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA), cuoco, assistente socio-sanitario con funzioni educative, assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno, ausiliari socio-sanitari specializzati già inquadrati al 4° livello, a seguito di corsi professionali interni già esplicitati o per accordi aziendali.

*Posizione B1:* Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, di carattere assistenziale, educative, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite.

La posizione conferisce piena responsabilità dei compiti e delle singole operazioni assegnate, i cui risultati sono soggetti a verifiche immediate, periodiche e complete.

A titolo esemplificativo i compiti attribuiti comportano:

- assistenza diretta alla persona, anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita, in relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- conduzione, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi per i quali occorre una formazione tecnica e professionale unitamente ad eventuale abilitazione, qualificazione o patente;
- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona;
- conduzione e manutenzione di apparecchiature elettroniche ed elettromedicali;
- conduzione delle cucine con preparazione dei cibi secondo modalità prestabilite;
- attività di segreteria, di dattilografia, di digitazione, inserimento ed elaborazione dati;

- conduzione, manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi in genere.

Sono inquadrati nella presente posizione gli impiegati d'ordine con 5 anni di anzianità, i cuochi con 10 anni di anzianità, nella stessa qualifica e nella stessa Struttura.

*Posizione B2:* Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative, d'insegnamento e di supplenza all'anziano ed al disabile, anche mirate al recupero e reinserimento di soggetti con menomazioni psico-fisiche, che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti che possono comportare anche funzioni di natura amministrativa, con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili.

Operatore socio sanitario: svolge le attività descritte dall'Accordo Conferenza-Stato Regioni del 22 febbraio 2001, pubblicato in G.U. n. 91 del 19 aprile 2001, così come recepito in sede regionale.

A titolo esemplificativo appartengono a tale posizione: operatore socio sanitario, autista addetto saltuariamente alla conduzione di autoambulanza, animatore, tecnico di attività motoria in acqua, impiantista.

*Posizione B3:* Appartengono, inoltre, alla posizione i lavoratori con particolare specializzazione; collaborano alla redazione della programmazione delle attività con responsabilità diretta nell'attuazione di programmi di lavoro e delle attività da loro svolte.

Appartengono a questo profilo economico anche i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro per le quali è necessario il coordinamento di altri lavoratori, nonché l'assunzione di responsabilità per il loro operato.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.

Le posizioni lavorative comportano:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale richiesta;
- coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- mansioni esecutive senza valutazioni di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabilito.

A titolo esemplificativo appartengono a tale posizione: educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), insegnante (senza titolo specifico), ad esaurimento, istruttore di nuoto, assistente per l'infanzia, capocuoco, autista di ambulanza.

*Posizione B4:* Gli educatori senza titolo specifico con 15 anni di anzianità di servizio maturata alla data dell'entrata in vigore del presente ccnl.

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente ccnl gli educatori senza titolo specifico con quindici anni di servizio maturati nella stessa struttura sono inquadrati dalla posizione B3 alla posizione B4.

Successivamente l'inquadramento avviene al compimento di cinque anni di anzianità nella medesima struttura, gli anni già maturati alla sottoscrizione del presente contratto saranno computati in ragione di un terzo.

Fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

## CATEGORIA C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

*Posizione C:* Le qualifiche di questa posizione comportano:

- l'esecuzione di funzioni amministrative, contabili, tecniche e sanitarie, prestazioni che richiedono preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un'attività omogenea, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatori di menomazioni psicofisiche;
- conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche complesse.

Le posizioni di lavoro possono altresì comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di operatori a minor contenuto professionale.

Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma abilitante all'esercizio della professione, ove previsto.

### Profili professionali

Personale tecnico: programmatore.

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, il corretto utilizzo dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

Educatore: senza titolo specifico, con diploma di scuola media superiore già inquadrati in posizione economica B4 sono inquadrati in categoria C.

A decorrere dal 1° gennaio 2005 gli educatori senza titolo specifico con diploma di scuola media superiore, già inquadrati in posizione economica B4 e quelli con 15 anni di servizio nella medesima struttura, sono inquadrati in categoria C.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

L'impiegato amministrativo di concetto, infermiere psichiatrico con un anno di scuola, programmatore di centro elettronico, insegnante corsi formazione professionale, puericultrice, infermiere generico, massaggiatore (ad esaurimento), massofisioterapista, autista di ambulanza del sistema di emergenza-urgenza (Accordo Ministero Salute e Regioni del 22 maggio 2003), operatore tecnico coordinatore capo servizi operai, cuoco diplomato con titolo di scuola alberghiera, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente ccnl.

*Posizione C1:* Assistente tecnico: esegue operazioni di rilevanza tecnica riferita alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni sovrintendendo all'esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alle predisposizioni di capitolati, alle attività di studi e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

Personale amministrativo: impiegato di concetto.

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse con elaborazione concettuale - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali elettronici o di altra tecnologia, anche informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

Impiegato amministrativo di concetto, al compimento di cinque anni di anzianità nella medesima struttura e nella medesima qualifica, gli anni già maturati alla data della sottoscrizione del presente ccnl saranno computati in ragione di un terzo.

Assistente tecnico dotato di titolo specifico alla funzione espletata - capo servizio, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente ccnl.

*Posizione C2:* Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

*Posizione C3:* Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

*Posizione C4:* Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

## CATEGORIA D

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste dal modello organizzativo aziendale.

### PROFILI PROFESSIONALI D

#### Collaboratori professionali sanitari

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti a fianco di ciascuno indicati:

#### Personale infermieristico:

Infermiere  
Ostetrica  
Dietista  
Assistente sanitario  
Infermiere pediatrico  
Podologo igienista dentale

#### Personale tecnico sanitario

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico  
Tecnico sanitario di radiologia medica  
Tecnico di neurofisiopatologia

Tecnico ortopedico  
 Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare  
 Odontotecnico  
 Ottico

#### Personale della riabilitazione

Tecnico-audiometrista  
 Tecnico-audioprotesista  
 Fisioterapista  
 Logopedista  
 Ortottista  
 Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva  
 Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale  
 Terapista occupazionale  
 Massaggiatore non vedente  
 Educatore professionale

#### Assistente sociale

#### Collaboratore tecnico-professionale

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

#### Collaboratore amministrativo

Svolge attività amministrative che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito.

*Posizione D:* personale infermieristico (infermiere, infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale); personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale, cappellano.

#### Collaboratore amministrativo

È inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, che ha già assunto la nuova denominazione a fianco indicata:

Collaboratore direttivo	Collaboratore amministrativo
-------------------------	------------------------------

*Posizione D1:* 1) Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

2) Personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale.

Alla data di sottoscrizione del presente ccnl il personale di cui al punto 2 ai fini dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente ccnl è calcolata al 100% fino al 15° anno di servizio e al 50% per la rimanenza.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

*Posizione D2:* 1) Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

2) Personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista,



logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale.

Alla data di sottoscrizione del presente ccnl il personale di cui al punto 2 ai fini dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente ccnl è calcolata al 100% fino al 15° anno di servizio e al 50% per la rimanenza.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

Capo servizio e ufficio amministrativo in struttura sanitaria fino a 250 posti letto, di Ospedali classificati, Presidi e Irccs fino a 120 posti letto.

È inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, che ha già assunto la nuova denominazione a fianco indicata:

Coadiutore amministrativo	Coordinatore amministrativo
---------------------------	-----------------------------

*Posizione D3:* 1) Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

2) Personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale.

Alla data di sottoscrizione del presente ccnl il personale di cui al punto 2 ai fini dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente ccnl è calcolata al 100% fino al 15° anno di servizio e al 50% per la rimanenza.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

*Posizione D4:* Capo servizio o ufficio amministrativo di struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, e di Ospedale classificato, Irccs e Presidi da 121 a 150 posti letto; Analista di sistemi elettronici.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

## CATEGORIA DS

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

*Posizione "DS":* Coordinatore - Coordina l'attività del personale assegnato nell'unità operativa cui è preposto; predispone i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo; collabora all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, può essere assegnato a funzioni dirette di tutor in piani formativi.

Posizione "DS1"

Posizione "DS2"

Posizione "DS3"

Posizione "DS4"

*Posizione DS1:* Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, Coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, Direttore corsi, con 20 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D1.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

Il restante personale della posizione economica D1 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente ccnl viene inquadrato in DS1, previa valutazione positiva delle funzioni svolte.

Successivamente alla sottoscrizione del presente ccnl il personale della posizione D1 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS.

*Posizione DS2:* Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, Coordinatore di area riabilitativa e

tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, Direttore corsi, con 25 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D2.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

Il restante personale della posizione economica D2 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente ccnl viene inquadrato in DS2, previa valutazione positiva delle funzioni svolte.

Successivamente alla sottoscrizione del presente ccnl il personale della posizione D2 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS2.

*Posizione DS3:* Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, Coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, Direttore corsi, con 30 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D3.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

Il restante personale della posizione economica D3 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente ccnl viene inquadrato in DS3, previa valutazione positiva delle funzioni svolte.

Successivamente alla sottoscrizione del presente ccnl il personale della posizione D3 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS3.

*Posizione DS4:* Dirigente di area infermieristica (già C.S.S.A., R.A.I.), tecnica e riabilitativa (già responsabile di area riabilitativa in struttura con internato).

Sono inquadrati nelle relative posizioni i funzionari che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio.

Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 13.

## CATEGORIA E

Sono inquadrati nelle relative posizioni i funzionari che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio.

Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

Nelle Strutture sanitarie dove le unità operative di sanitari laureati non medici non sono articolate in tre posizioni funzionali, l'inquadramento va effettuata nella prima posizione E, fatta salva l'eventuale maggiore qualifica già attribuita dalla Struttura.

Posizione "E"

Posizione "E1"

Posizione "E2"

L'inserimento nelle posizioni economiche E, E1 e E2 avverrà in rapporto al modello organizzativo e alla dimensione della Struttura sanitaria.

Lavoratori che svolgono attività ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, nei limiti delle direttive ricevute che sovrintendano alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa ed autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

*Posizione E:* Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 150 posti letto, Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale classificato, Irccs e Presidi.

*Posizione E1:* Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto, Capo servizio o ufficio amministrativo di Ospedale classificato, Irccs e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale classificato, Irccs e Presidi, Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista.

*Posizione E2:* Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, Direttore amministrativo di Ospedale classificato, Irccs, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate, Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista.

Tutti i passaggi alla posizione economica superiore determinati dal maturare di una prescritta anzianità di servizio verranno conseguiti a tutti gli effetti a far tempo dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui viene maturata la prescritta anzianità.

**13. Norma di qualificazione e progressione professionale** - Ferme restando le dinamiche già previste, il personale dipendente sarà inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, in rapporto all'organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di tutoraggio individuati, definiti e prefissati dalla Struttura - con esclusione di quelli imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca maggiore professionalità anche attraverso attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, che richiedono maggiore autonomia e responsabilità.

Sarà valutata anche la richiesta disponibilità alla integrazione delle mansioni e all'acquisizione di parti di competenze riferite ad altre posizioni lavorative di pari o di diverso livello economico.

**14. Mansioni e variazioni temporanee delle stesse** - Il lavoratore ha diritto ad essere adibito alle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza diminuzione della retribuzione.

Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, per esigenze di carattere aziendale o per sostituzione di altro lavoratore per il quale sussista il diritto alla conservazione del posto, a norma di legge o di contratto, può essere assegnato temporaneamente a svolgere mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria, purché ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica e del livello di inquadramento del lavoratore medesimo. Il temporaneo mutamento di mansioni dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto da parte del datore di lavoro il quale, altresì, assolverà l'obbligo formativo ove necessario.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni alle sue deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un'indennità temporanea non inferiore alla differenza tra i minimi contrattuali dei due livelli di inquadramento.

Nel caso in cui l'affidamento a mansioni superiori sia previsto per un periodo eccedente il mese, verrà data comunicazione scritta al lavoratore della data di inizio della temporanea variazione di mansioni e, successivamente, di quella di cessazione della variazione stessa.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, dopo un periodo di sei mesi continuativi, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore in servizio.

**15. Mansioni promiscue** - In ipotesi di mansioni promiscue, si farà riferimento all'attività prevalente, tenendo conto di quella maggiormente significativa sul piano professionale, purché abitualmente prestata e non espletata in via sporadica od occasionale.

### **Titolo III - Costituzione del rapporto di lavoro**

**16. Assunzione** - Per l'assunzione dei lavoratori valgono le norme di legge vigenti in materia.

Ferme le norme di legge, l'assunzione, in ogni caso, dovrà risultare da atto scritto in cui dovranno essere indicati:

- identità delle parti;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- l'inquadramento e le mansioni assegnate al lavoratore;
- il trattamento economico iniziale;
- l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale;
- il luogo di lavoro;
- la durata del periodo di prova;
- il termine finale della prestazione, nelle ipotesi di rapporto a tempo determinato;
- il ccnl applicato;
- tutte le altre eventuali condizioni concordate.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà dichiarare il proprio domicilio e la propria residenza, impegnandosi a comunicarne tempestivamente i successivi mutamenti.

**17. Documentazione** - All'atto dell'assunzione il lavoratore presenterà all'Azienda la seguente documentazione:

- documento di identità in corso di validità;
- codice fiscale;
- stato di famiglia;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;

- libretto sanitario, ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica; qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- documenti per fruire degli assegni famigliari (per gli aventi diritto);
- eventuale ulteriore documentazione che l'azienda reputi necessari per l'espletamento delle mansioni assegnate al lavoratore;
- eventuale ulteriore documentazione prevista in forza di norme di legge.

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificazione di residenza e a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a certificare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.

Tutte le suddette certificazioni possono essere sostituite da autocertificazioni del lavoratore, nei casi previsti da norme di legge.

**18. Visita medica** - All'atto dell'assunzione e/o successivamente l'azienda ha la facoltà di sottoporre il lavoratore a visita medica, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, nel rispetto delle disposizioni normative di cui al Testo Unico in materia di sicurezza D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni.

Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

Il lavoratore potrà, altresì, essere sottoposto a visita medica qualora contesti l'idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni.

Si conviene che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti, per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti previsti per legge, solo allorché l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

**19. Periodo di prova** - L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a:

- due mesi per le categorie A e B;
- sei mesi per le altre categorie.

Non è ammessa né la proroga né la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova la retribuzione non deve essere inferiore alla paga base fissata dal presente contratto per la categoria cui il lavoratore viene assegnato.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento senza preavviso da ciascuna delle due parti, con diritto al trattamento di fine rapporto, ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio agli effetti del presente ccnl.

Il periodo di prova, se concluso con esito favorevole, è utilmente considerato agli effetti contrattuali e previdenziali.

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, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

**20. Contratto a tempo parziale** - Il contratto a tempo parziale (c.d. part-time) consiste in un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dallo svolgimento dell'attività lavorativa per un orario ridotto rispetto a quello normale di lavoro previsto dall'art. 24 del presente ccnl.

Le parti riconoscono che il ricorso a tale tipologia contrattuale può costituire un valido strumento per contemperare le esigenze organizzative dell'azienda e individuale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'orario minimo settimanale nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale è pari a 12 ore.

#### *Clausole elastiche*

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere inserite clausole "elastiche", relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di due giorni lavorativi.

Le maggiori ore di lavoro prestate per effetto di detta variazione in aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua o tempo parziale, sono compensate con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensivo dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il lavoratore può revocare il proprio consenso precedentemente prestato alla stipulazione di una clausola elastica nei seguenti casi:

- quando il lavoratore sia affetto da patologia oncologica nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingrave-

scienti con ridotta capacità lavorativa (eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita), previo accertamento delle condizioni di salute da parte della commissione medica della Asl territorialmente competente;

- in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui quest'ultimo assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 704 del 5 febbraio 1992 non autosufficiente;

- nel caso in cui il lavoratore conviva con figlio di età non superiore a tredici anni oppure, in ogni caso, portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 704 del 5 febbraio 1992;

- nelle fattispecie previste dall'art. 70, L. n. 300/70 (lavoratori studenti).

#### *Part-time temporaneo*

Al fine di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente ccnl individuano nel Part-time temporaneo un valido strumento per rispondere alla necessità di riduzione del carico di lavoro, in via temporanea, per il lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari.

Salvo la durata temporale, il part-time temporaneo è in tutto e per tutto assimilabile alla fattispecie del contratto di lavoro a tempo parziale disciplinata nel presente articolo.

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi - cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate.

Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata AR.

Possono avanzare richiesta di part-time temporaneo i lavoratori:

- affetti da patologia oncologica nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti con ridotta capacità lavorativa (eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita), previo accertamento delle condizioni di salute da parte della Commissione Medica della Asl territorialmente competente;

- che assistano persona convivente malata o anziana, legata da vincoli di parentela, divenuta non più autosufficiente;

- che assistano figlio minore convivente portatore di handicap.

Ai lavoratori che terminati il periodo massimo facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano.

È facoltà del lavoratore in part-time temporaneo richiedere di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza. In tal caso l'azienda valuterà positivamente la domanda, salvo non abbia provveduto ad assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

**21. Contratto a termine** - L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro viene fissato nel 30% del personale assunto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Se i lavoratori complessivamente impiegati sono 5 o meno è possibile stipulare almeno due contratti a tempo determinato.

Oltre alle ipotesi di esclusione previste dalla legge, non entreranno nel computo del suddetto limite percentuale i contratti a tempo determinato conclusi nella fase di avvio di nuove attività, per un periodo di 3 anni dall'inizio dell'attività stessa.

Le Parti nell'ambito della propria autonomia contrattuale convengono che rientrano in ipotesi di legittimo ricorso al contratto a termine le seguenti ipotesi:

a) sostituzioni di lavoratori dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro a norma di legge o di contratto;

b) per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie;

c) per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche;

d) per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le Usl o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;

e) in periodi di intensificazione dell'attività;

f) intensificazione temporanea dell'attività derivante da situazione straordinaria e non prevedibile;

g) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con la normale forza lavoro;

h) fase di avvio nuove attività;

i) per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;

l) esecuzione di servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con la normale forza lavoro;

m) per gli Ospedali classificati, i Presidi e gli Irccs, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;

n) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

o) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;

p) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;

q) per gli Ospedali classificati, i Presidi e gli Irccs, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico.

L'apposizione del termine al contratto dovrà risultare da atto scritto e dunque dovrà essere espressamente indicato nel contratto stipulato per iscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Il termine non potrà, comprese eventuali proroghe, superare il limite di 36 mesi.

Se i lavoratori complessivamente impiegati sono 5 o meno è sempre possibile stipulare almeno un contratto a tempo determinato.

I contratti a termine potranno essere prorogati fino ad un massimo di 5 volte in un periodo compreso nell'arco temporale di 36 mesi.

In relazione ai rinnovi, riassunzioni ed eventuali trasformazioni *ex lege* di tali contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato si rimanda alle disposizioni di legge vigenti.

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare alle RSU o alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale ogni anno, entro il 31 gennaio, il numero e i motivi dei contratti di lavoro a tempo determinato conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

**22. Somministrazione di lavoro** - La somministrazione di lavoro a tempo determinato e indeterminato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle disposizioni legislative vigenti.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è comunque ammesso all'interno delle strutture sanitarie per lo svolgimento di mansioni di assistenza diretta ed indiretta al paziente.

Tale causale trova la sua motivazione nella carenza, ormai strutturale e non contingente, specialmente in alcune regioni, di staffo personale, così ovviandosi anche a negativi vuoti di organico.

Tali ragioni sussistono in relazione alla delicata funzione di assistenza e cura dei pazienti espletata dalle strutture sanitarie ogni qualvolta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (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 sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza ai degenti, così tutelando il diritto alla salute degli utenti.

L'utilizzo del contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Le imprese utilizzatrici sono tenute nei confronti dei lavoratori con contratto di somministrazione ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previste dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa nella quale saranno impiegati.

La stipula di contratti di somministrazione a tempo determinato è vietata:

- per sostituire lavoratori in sciopero;

- presso unità produttive in cui nei sei mesi precedenti siano stati effettuati licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni;

- presso unità produttive in cui vi sia una sospensione o riduzione di orari di lavoro in regime di cassa integrazione guadagni che interessano lavoratori adibite alle medesime mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- la somministrazione è vietata se non è stata effettuata la valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.

Le imprese utilizzatrici sono tenute altresì a comunicare alle RSU o alle rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;

b) ogni anno, entro il 31 gennaio, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati (Allegato B).

**23. Telelavoro** - Per telelavoro si intende la prestazione effettuata in via normale e con continuità dal dipendente, presso il proprio domicilio o in luogo idoneo diverso, ma comunque fisso esterno rispetto alla sede di lavoro aziendale, con il prevalente supporto di strumenti telematici.

Il telelavoro consegue ad un accordo consensuale fra datore di lavoro e lavoratore, perfezionabile sia all'atto dell'assunzione che in fase successiva all'instaurazione del rapporto di lavoro.

Il rifiuto del lavoratore all'offerta di telelavoro non costituisce di per sé motivo di risoluzione del rapporto di lavoro né può determinare modifiche alle condizioni di lavoro. Analogamente, qualora il lavoratore richiedesse al datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro in regime di telelavoro, quest'ultimo può accettare o rifiutare tale richiesta.

La postazione di telelavoro e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come la

manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'impresa.

Nel caso di interruzioni del circuito telematico od eventuali fermi macchina dovuti a guasti o cause non imputabili al dipendente l'impresa si impegna a intervenire per una rapida risoluzione del guasto.

Qualora il guasto non sia risolvibile in tempi ragionevoli, sarà facoltà dell'impresa definire con il dipendente il rientro presso l'impresa stessa, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi, previa informativa alle RSU, attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, ferma restando una definita fascia di reperibilità nell'ambito dell'orario di lavoro in atto nell'impresa. Tali modalità saranno definite a livello aziendale.

In particolare al dipendente in telelavoro non si applica la disciplina dell'orario di lavoro di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 limitatamente alla durata normale e massima dell'orario di lavoro settimanale (articoli 3 e 4), al lavoro straordinario (art. 5), al riposo giornaliero e alle pause (art. 8), al lavoro notturno.

Si applicano al dipendente in telelavoro le norme contrattuali e i regolamenti aziendali vigenti per gli altri dipendenti, salvo diversa previsione o verifica di incompatibilità con le peculiari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa; detta verifica deve essere specificamente orientata all'esigenza di assicurare un uguale trattamento economico, normativo e contributivo al telelavoratore rispetto agli altri lavoratori della stessa categoria.

telelavoratori fruiscono degli stessi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato e previsti per un lavoratore comparabile che svolge la sua attività nei locali dell'impresa.

Ai dipendenti svolgenti prestazione in telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute previste per i dipendenti che svolgono analoga attività lavorativa in azienda ferma restando l'esistenza delle condizioni di sicurezza previste dalla legge per le abitazioni civili.

In tal senso l'impresa, con la cooperazione del dipendente, provvederà a garantire per quanto di sua competenza, nel rispetto del diritto alla riservatezza e alla inviolabilità del domicilio del dipendente, l'idoneità del posto di lavoro nonché le condizioni di esercizio del controllo da parte del responsabile aziendale di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

L'attività di telelavoro potrà prevedere rientri periodici nell'impresa per motivi di programmazione del lavoro, per riunioni di lavoro con i colleghi, per colloqui con il proprio responsabile, per svolgimento di attività non telelavorabili.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza, a custodire il segreto su tutte le informazioni contenute nella banca dati e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro. In nessun caso il dipendente può eseguire sulla postazione in dotazione lavoro per conto proprio e/o per terzi.

Le Parti convengono che le modalità di svolgimento delle prestazioni del dipendente, così come individuate nel presente articolo contrattuale, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

Al dipendente verrà riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge nell'impresa, eventualmente anche tramite apposita connessione informatica.

Nel caso di disposizioni di legge o di accordi interconfederali, inerenti il telelavoro, le Parti si incontreranno per verificare la compatibilità e coerenza dal presente accordo con le stesse ed eventualmente procedere con le necessarie armonizzazioni.

#### **Titolo IV - Orario di lavoro, riposi e festività**

**24. Orario di lavoro** - Per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, con esclusione del tempo impiegato per recarsi a lavoro nonché il tempo intercorrente tra una prestazione lavorativa ed un'altra.

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 68, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 68; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettemanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 68.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art. 31.

Tale media, in ragione delle particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria, sarà riferita ad un periodo di dodici mesi calcolato dalla data di sottoscrizione del presente contratto; ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie, che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.). Le parti si incontreranno entro ventiquattro mesi per verificare l'applicazione della deroga che precede.

Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 36/38 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal 7° comma dell'art. 31 del presente contratto.

**25. Pause** - Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, la pausa giornaliera è normalmente prevista nell'articolazione degli orari di lavoro definiti in sede aziendale.

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro.

**26. Lavoro ordinario notturno** - È considerato lavoro notturno la prestazione effettuata tra le ore 23.00 e le 06.00.

Le ore di lavoro ordinario prestate nell'orario notturno saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 30%.

**27. Giorni festivi** - Sono considerati giorni festivi:

- tutte le domeniche o i giorni prestabiliti con il lavoratore per il riposo settimanale;
- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania del Signore (6 gennaio);
- il giorno successivo alla Domenica di Pasqua;
- Ricorrenza della Liberazione (25 aprile);
- Festa dei Lavoratori (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
- Tutti i Santi (1 novembre);
- Immacolata Concezione della Beata Vergine Maria (8 dicembre);
- Natale del Signore (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);
- la solennità del Santo Patrono del luogo in cui il dipendente lavora.

Qualora la ricorrenza del S. Patrono cada sempre in uno dei giorni riconosciuti festivi ai sensi del presente articolo, verrà definito, una volta per tutte, in sede sindacale locale, altro giorno di festa sostitutivo, fatta eccezione per i lavoratori che prestino servizio nell'ambito di Roma Capitale per i quali vale la specifica disposizione dell'art. 1 del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792.

Qualora la ricorrenza del S. Patrono venga a coincidere con il lunedì dopo la Domenica di Pasqua, ai lavoratori interessati, viene concesso un giorno di festa sostitutivo nel martedì successivo.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione, sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art. 30, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dall'Amministrazione, in accordo con l'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio.

**28. Festività soppresse** - In relazione al combinato disposto della L. 5 marzo 1977, n. 54, del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, e della L. 20 novembre 2000, n. 336, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse vengono riconosciute quattro giornate di ferie, da utilizzarsi entro l'anno solare.

Tali permessi vengono attribuiti in misura proporzionale al servizio prestato nel corso dell'anno secondo i criteri previsti per l'istituto delle ferie di cui all'art. 36 del presente ccnl.

Qualora comprovate esigenze di servizio non consentano il godimento dei permessi entro i termini di cui al primo comma del presente articolo, gli stessi saranno compensati con la normale retribuzione giornaliera in atto alla medesima data.

**29. Riposi giornalieri** - Il lavoratore ha diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore; diversa articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale.

**30. Riposi settimanali** - Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumularsi con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo precedente.



Qualora per esigenze aziendali il lavoratore presti attività lavorativa nella giornata di domenica, il lavoratore che ne è richiesto è tenuto a prestare normale servizio, salvo a godere del riposo compensativo, sempre per 24 ore consecutive, in altra giornata della successiva settimana.

In particolare, il riposo di 24 ore può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica per le attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevati della collettività.

In casi da considerarsi eccezionali, nell'ipotesi di cui al comma precedente, qualora il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione verrà retribuito come lavoro straordinario festivo con le modalità previste dal primo comma dell'art. 32 del presente ccnl.

Fanno eccezione a quanto disposto nel precedente comma le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno o squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno o di una squadra e l'inizio del successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale nonché le attività lavorative caratterizzate da periodi di lavoro frazionati nel corso della giornata lavorativa.

**31. Lavoro straordinario** - Si considera lavoro straordinario quello compiuto dal lavoratore oltre i limiti della durata normale della prestazione fissata dal presente ccnl.

È facoltà del datore di lavoro richiedere lo svolgimento di ore di straordinario a carattere individuale nel limite di 180 ore annue. Eventuali ore eccedenti tali limiti daranno titolo a corrispondenti riposi compensativi, fermo restando il diritto alla corresponsione delle sole maggiorazioni contrattualmente previste.

Inoltre, il lavoro straordinario può essere effettuato - senza titolo al riposo compensativo - per far fronte ad imprevedibili esigenze non altrimenti sopperibili, strettamente connesse alla regolarità dei servizi prestati dall'Azienda, nonché per far fronte a necessità tecnico-gestionali eccezionali, non differibili e di durata temporanea, oltre che per le situazioni di forza maggiore o circostanze in cui la cessazione dal lavoro a orario normale possa costituire un pericolo o un danno alle persone o alla produzione.

Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono del 20%.

**32. Lavoro straordinario festivo** - Si considera lavoro straordinario festivo:

- quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi a norma dell'art. 27 ("Giorni Festivi") del presente contratto, dal lavoratore addetto a mansioni per le quali il riposo cade di domenica.

- quello compiuto in uno dei giorni considerati festivi a norma dell'art. 27 ("Giorni Festivi") del presente contratto (escluse le domeniche in quanto solamente tali, eccezion fatta per la Pasqua) dal lavoratore addetto a lavori per i quali è consentito il riposo settimanale non di domenica.

Ogni ora di lavoro straordinario festivo di cui sopra viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 30%.

**33. Lavoro straordinario notturno** - Ogni ora di lavoro notturno non in turno prestata, anche eccezionalmente, dal lavoratore in regime di lavoro ordinario in giorni non festivi, viene compensata con un'indennità pari alla maggiorazione del 30% sulla retribuzione oraria.

Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno feriale viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50%.

Ogni ora di lavoro straordinario notturno prestata dal lavoratore in giorno riconosciuto festivo a norma dell'art. 27 ("Giorni Festivi") viene compensata con la retribuzione oraria maggiorata del 50%.

**34. Divieto di cumulo** - Le percentuali previste per lavoro straordinario (art. 31), straordinario festivo (art. 32), straordinario notturno (art. 33) non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

**35. Lavoro supplementare** - Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento a specifiche esigenze organizzative.

Le ore prestate entro tale limite sono retribuite con quote orarie di retribuzione diretta maggiorate della percentuale del 20%, incidente su tutti gli istituti legali e contrattuali.

Eventuali ore eccedenti il limite indicato dal comma precedente daranno titolo a corrispondenti riposi compensativi, fermo restando il diritto alla corresponsione delle sole maggiorazioni contrattualmente previste.

Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ.

Nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito il ricorso a lavoro straordinario, retribuito con le relative maggiorazioni.

In caso di svolgimento in via continuativa di ore di lavoro supplementare si potrà concordare l'eventuale consolidamento delle ore effettuate a tale titolo.

**36. Ferie** - Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 53, con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Amministrazione, previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 68, sulla base di criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno, congiuntamente con la Direzione sanitaria, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, sentito l'interessato, fatte salve le attribuzioni di legge del direttore sanitario.

Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate in qualunque momento dell'anno.

Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'Azienda.

Per comprovate ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle eventuali spese sostenute per il richiamo in servizio.

Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie, né la monetizzazione delle stesse, salvo nelle ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro.

La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate in proporzione ai mesi di servizio prestati.

Qualora nel periodo delle ferie sopraggiunga malattia o infortunio, regolarmente certificati e comunicati al datore di lavoro a norma di legge e di contratto, il decorso delle ferie rimane interrotto. I giorni di interruzione delle ferie per effetto di malattia o infortunio non comportano automatico prolungamento del periodo di ferie in precedenza programmato.

**37. Banca delle ore** - La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo.

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative saranno retribuite, su specifica richiesta del dipendente, entro il mese successivo. Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.

## Titolo V - Interruzione, sospensione del lavoro

**38. Permessi** - Per giustificati motivi, l'azienda può accordare permessi al lavoratore che ne faccia domanda, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni vigenti in materia, permessi retribuiti, non computabili come ferie, potranno essere concessi ai lavoratori, fino alla concorrenza massima complessiva di 24 ore all'anno, in occasione di eventi di carattere familiare e personale di particolare importanza (esempio: nascita di un figlio, visite selettive e attitudinali di leva, visite mediche di controllo da parte dei competenti organismi del servizio sanitario nazionale, dell'INPS o dell'INAIL; testimonianze in processi civili o penali per cause di servizio conguagliandosi, in quest'ultimo caso, la retribuzione con l'importo delle indennità eventualmente percepite dal lavoratore).

**39. Aspettativa** - Fermo restando quanto stabilito dalle disposizioni di legge vigenti in materia, al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi in via discrezionale dall'azienda e purché questo non pregiudichi l'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità a qualsiasi fine.

Al termine dell'aspettativa l'azienda assegna all'interessato un posto di lavoro di categoria e inquadramento pari a quella dell'interessato comportante l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle da lui svolte prima dell'aspettativa.

L'aspettativa superiore ai 15 giorni decurta proporzionalmente la spettanza ferie annua.

**40. Malattia** - L'assenza per malattia salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa e deve essere provata con certificato medico. Il lavoratore deve comunicare all'azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica.

In caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'azienda il certificato cartaceo.

In mancanza della comunicazione nei termini e con le modalità ivi previste l'assenza è ritenuta ingiustificata.

**41. Periodo di comportamento** - Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare - inteso come un periodo di 365 giorni decorrenti dal primo episodio morboso - dall'inizio della malattia. Trascorso detto periodo, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli articoli del presente contratto.

Si considera prosecuzione del periodo di malattia quella che intervenga non oltre 30 giorni dalla cessazione della malattia precedente.

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

I soggetti affetti da gravi patologie oncologiche, accertate da una Commissione Medica istituita presso la Asl territorialmente competente, hanno diritto all'estensione del periodo di comportamento di cui al comma 1 del presente articolo di ulteriori 90 giorni.

**42. Trattamento economico in malattia** - Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto solamente all'indennità a carico dell'INPS. Tale indennità sarà corrisposta a decorrere dal quarto giorno di malattia.

Per i primi tre giorni di assenza dal lavoro, non compensati dall'INPS, il lavoratore non percepirà alcuna retribuzione.

**43. Aspettativa non retribuita per malattia o infortunio** - Superati i periodi previsti dall'art. 41 ("Periodo di comportamento") per la conservazione del posto e durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore che ne faccia richiesta potrà essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita con decorrenza dell'anzianità, non superiore a 120 giorni, a condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

Qualora l'assenza per malattia si protragga oltre il periodo di cui al primo comma del presente articolo, il rapporto di lavoro può essere risolto su iniziativa dell'azienda o su richiesta del lavoratore. In entrambi i casi il lavoratore ha diritto alle normali indennità di fine lavoro, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

In ipotesi di prosecuzione del rapporto, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

**44. Infortunio** - Quando l'assenza è dovuta ad incapacità conseguente ad infortunio sul lavoro o a malattia contratta a causa di servizio, la retribuzione intera spetta al lavoratore sino alla guarigione clinica (e cioè fino a quando gli effetti dell'infortunio o della malattia non si sono stabilizzati), ed il relativo periodo non è computato ai fini del raggiungimento dei limiti di cui al precedente art. 41 ("Periodo di comportamento").

Il trattamento economico dell'infortunio, verrà assicurato mediante integrazione dell'indennità corrisposte dall'istituto assicuratore, che sarà anticipata dall'azienda alle normali scadenze retributive.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'istituto assicuratore ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi relativi alla presentazione della documentazione prevista dalle normative vigenti in materia.

**45. Cure termali** - In tema di cure termali, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Le assenze per cure termali, concesse ai sensi delle predette disposizioni, sono considerate assenze per malattia, nei limiti consentiti dalle disposizioni medesime.

**46. Norma di rimando** - Per quanto non previsto dal presente ccnl in materia di malattia e infortunio si rimanda alle disposizioni di legge vigenti in materia.

**47. Congedo matrimoniale** - In occasione del matrimonio, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabile come ferie, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Durante tale periodo il lavoratore avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile.

La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

**48. Diritto allo studio** - I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi a turni che agevolino la frequentazione dei corsi o la preparazione degli esami.

I lavoratori, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame. In tal caso è richiesta l'esibizione della documentazione ufficiale relativa agli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 40 (quaranta) ore annue, per un massimo di 150 (centocinquanta) ore annuali individuali.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'azienda o unità produttiva per usufruire dei permessi studio non potranno superare il 3% del personale in servizio.

Tali ore sono retribuite esclusivamente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo; le medesime non sono retribuite per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

**49. Servizio militare/Servizio civile** - Al fine di adempiere agli obblighi di leva (servizio militare o servizio sostitutivo civile in ipotesi di richiamo alle armi il rapporto di lavoro viene sospeso, a termini di legge, con diritto alla conservazione del posto e ai trattamenti economico normativi previsti dalla normativa vigenti.

Al termine del servizio militare di leva, per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve mettersi a disposizione dell'azienda per riprendere servizio. Trascorso detto periodo senza che il lavoratore si sia messo a disposizione dell'azienda, il rapporto di lavoro si considera risolto.

Detto periodo, non utile ai fini del trattamento di fine rapporto, viene computato agli effetti degli istituti contrattuali connessi con l'anzianità.

**50. Lavoratori sottoposti a procedimento penale** - Nel caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale (o comunque tali da impedire la prestazione del lavoratore sottoposto a procedimento penale) per reati commessi nell'espletamento delle mansioni ad esso affidate, l'azienda, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 60 ("Sanzioni disciplinari") del presente contratto, corrisponde al lavoratore interessato, per la durata dell'interruzione del servizio, la retribuzione quale definita dall'art. 53 ("Struttura retributiva") del contratto.

Il lavoratore è tenuto a mettersi a disposizione dell'azienda entro 8 giorni dal momento in cui avrà riacquisito la libertà personale.

In ogni altro caso di interruzione del servizio dovuta a provvedimenti restrittivi della libertà personale del lavoratore o comunque tali da impedirne la prestazione lavorativa, ove non ricorrano gli estremi per la risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 60 ("Sanzioni disciplinari") del presente contratto, è fatta salva, ove già esistente a livello aziendale, la conservazione del rapporto di lavoro del lavoratore non in prova (per un periodo di 12 mesi), che rimane sospeso a tutti gli effetti, senza alcuna corresponsione né decorrenza di anzianità.

Successivi periodi di interruzione si considerano continuativi quando il lavoratore abbia ripreso servizio, fra l'uno e l'altro, per una durata inferiore ai 30 giorni consecutivi. Alla scadenza dei dodici mesi si realizza la risoluzione del rapporto di lavoro con la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Sono fatte salve le vigenti condizioni di miglior favore derivanti da precedente.

## Titolo VI - Vicende del rapporto di lavoro

**51. Trasferimento** - Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva a un'altra o da una sede di lavoro ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, con un preavviso non inferiore a 45 giorni.

Il lavoratore trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Il lavoratore licenziato per l'ingiustificato rifiuto del trasferimento ha diritto al preavviso.

Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2°), nonché il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc.), il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'impresa.

Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, un'indennità di trasferimento commisurata alla metà della normale retribuzione mensile (paga o stipendio che andrà - in via normale - a percepire nella nuova residenza); quando invece si trasferisca con famiglia, detta indennità è commisurata a un'intera retribuzione normale mensile.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto regolarmente registrato, o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e trasporto.

**52. Trasferimento d'azienda o del ramo d'azienda** - Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda o del ramo d'azienda si darà luogo ad esame congiunto tra le organizzazioni sindacali di categoria e le aziende interessate sui motivi degli stessi, sulle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati, compreso il contratto collettivo applicabile, e sulle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi attivando la procedura nei limiti ed alle condizioni previste dalla L. 429/90 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

## Titolo VII - **Trattamento economico**

**53. Struttura retributiva** - La retribuzione è composta dalla somma delle seguenti voci:

- paga base nazionale conglobata, costituito dai minimi di cui alla tabella riportata in calce al presente ccnl (All. A);
- aumenti periodici di anzianità;
- tredicesima mensilità;
- importi *ad personam* riferiti agli ex istituti contrattuali;
- indennità e compensi previsti dal presente ccnl;
- eventuali elementi derivanti da contrattazione di secondo livello;
- eventuali elementi fissi derivanti dalla contrattazione individuale.

La retribuzione di cui all'Allegato A del presente contratto e le altre indennità ed i compensi espressamente previsti dal presente ccnl si intendono al lordo delle imposte e delle trattenute di legge e di contratto e vengono corrisposti a mensilità posticipate, al netto delle imposte e trattenute stesse, nonché delle trattenute per multe, sospensioni ed assenze ingiustificate.

**54. Paga oraria e giornaliera** - Nel caso in cui l'orario di lavoro venga fissato in 36 ore settimanali, la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

Nel caso in cui l'orario di lavoro venga fissato in 38 ore settimanali, la retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 165.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

**55. Aumenti periodici di anzianità** - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 3% (tre per cento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

**56. Tredicesima** - In occasione della ricorrenza natalizia ai lavoratori sarà corrisposta una ulteriore mensilità di importo pari alla retribuzione della normale retribuzione spettante al lavoratore.

Tale mensilità aggiuntiva è riferita ad anno solare e quindi "matura" da gennaio a dicembre di ciascun anno.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda, computando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei periodi di conservazione del posto, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Le assenze ingiustificate così come le sospensioni non retribuite dal lavoro correlate a procedimenti disciplinari non entreranno nel computo del periodo utile alla maturazione della tredicesima mensilità.

## Titolo VIII - **Norme comportamentali e disciplinari**

**57. Assenze e ritardi** - Il lavoratore non può abbandonare il proprio posto di lavoro senza la preventiva autorizzazione del datore.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'ufficio a ciò preposto dalla Struttura sanitaria, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

in ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.

In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione.

**58. Vestiario** - Il lavoratore, è tenuto al decoro della propria persona anche in funzione dell'attività svolta.

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise o indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

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

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

**59. Doveri del lavoratore** - Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza.

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli, rispettando l'impostazione propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri.

In particolare deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle eventuali formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- b) svolgere le mansioni affidategli con diligenza, nel rispetto delle disposizioni del presente contratto e delle istruzioni ricevute da parte dei propri superiori gerarchici;
- c) osservare scrupolosamente tutte le norme di legge e regolamentari in materia di prevenzione degli infortuni che l'azienda deve portare a sua conoscenza, nonché quelle emanate al riguardo dall'azienda medesima;
- d) mantenere la massima riservatezza sugli interessi dell'azienda e non svolgere comunque attività contraria agli interessi dell'azienda stessa;
- e) astenersi dallo svolgere, durante l'orario di lavoro, atti che possano procurargli lucro o distogliere comunque la sua attività dall'espletamento delle mansioni affidategli;
- f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi e strumenti a lui affidati;
- g) tenere, nell'espletamento delle sue funzioni, un contegno che concorra al buon nome dell'azienda;
- h) astenersi da comportamenti comunque lesivi della dignità e libertà della persona nonché della dignità e libertà sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori in conformità ai principi contenuti nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni ed integrazioni.

È fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

**60. Sanzioni disciplinari** - Le infrazioni disciplinari alle norme del presente contratto potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

- 1) richiamo verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa fino all'importo di quattro ore di retribuzione;
- 4) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
- 5) licenziamento.

Il datore di lavoro non può adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari ed amministrativi delle Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi non potranno essere emanati se non trascorsi 5 giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro i cinque giorni successivi tali giustificazioni si riterranno accolte.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere *ab initio* per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Il lavoratore deve presentare le proprie giustificazioni per iscritto, in mancanza si intenderanno riconosciuti i fatti contestati.

Non si terrà conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### *Criteria di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari*

Premesso che il presente articolo regola la materia concernente i provvedimenti disciplinari - al fine di evitare incertezze o difformità di comportamento nell'applicazione del precedente articolo nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità a quanto previsto dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 - si conviene quanto segue:

#### *Ammonizioni scritte, multe e sospensioni*

Incorre nei provvedimenti dell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, a seconda della gravità il lavoratore:

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 57, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

- b) ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla L. n. 300/70;
- j) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 17 del presente ccnl, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l) ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- n) risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- o) non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- p) violi il divieto di utilizzare telefoni cellulari, ove previsto.

La multa verrà applicata per mancanze di minor rilievo. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di tre giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo.

#### *Licenziamento per mancanze*

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza nel lavoro o che provochi all'impresa grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- A.** nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B.** assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C.** recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
- D.** assenze per simulata malattia;
- E.** introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- F.** abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- G.** alteri o falsificati le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
- H.** per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I.** per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J.** per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K.** per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- L.** per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M.** detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- N.** molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
- O.** per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

Nel caso di contestazione delle mancanze di cui al presente articolo, il datore di lavoro, nelle more delle procedure di contestazione, può sospendere cautelativamente il lavoratore interessato.

Nel caso in cui al termine della procedura disciplinare venga adottato il provvedimento di licenziamento, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna retribuzione per l'intero periodo di sospensione cautelativa.

**61. Codice disciplinare** - Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, L. 20 maggio 1970, n. 300.

## Titolo IX - Cessazione del rapporto di lavoro

**62. Risoluzione del rapporto di lavoro** - Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno.

**63. Dimissioni** - In caso di dimissioni, al lavoratore dimissionario dovrà essere corrisposto il trattamento di fine rapporto.

Le dimissioni dovranno essere rassegnate per iscritto e precedute da preavviso nei termini previsti all'art. 64 ("Preavviso").

Qualora il lavoratore non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha la facoltà di trattenere una somma pari alla retribuzione del periodo del mancato preavviso.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal lavoratore dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro intenda far cessare il rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di preavviso, dovrà corrispondere al lavoratore dimissionario l'indennità di cui all'art. 65 ("Indennità sostitutiva del preavviso").

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

**64. Preavviso** - Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni trenta di calendario per tutto il personale dipendente.

La parte che risolve 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.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

**65. Indennità sostitutiva del preavviso** - La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 64 ("Preavviso") del presente ccnl deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

**66. Licenziamento senza preavviso** - Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., 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 deve essere effettuata a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- assenze ingiustificate prolungate oltre i tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o le ferie;
- assenza per simulata malattia;
- abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo comunque abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'impresa o di lavorazione o danneggiamento volontario;
- furto nell'azienda;
- trafugamento o riproduzione di documenti dell'azienda;
- insubordinazione verso i superiori;
- rissa all'interno dell'azienda.

**67. Trattamento di fine rapporto** - All'atto della risoluzione del rapporto l'azienda corrisponderà al lavoratore, licenziato o dimissionario, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del c.c. e dalla L. 297/1982, dal D.Lgs. 252/2005 e successive modifiche.

In applicazione dell'art. 1 della sopracitata legge, la retribuzione da prendere come base per la determinazione del TFR è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare conglobato;
- aumenti periodi di anzianità;



- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- assegni *ad personam*;
- indennità specifiche;
- tredicesima mensilità.

Per quanto sopra sono esplicitamente escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di *una tantum* gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- eventuali contribuzioni integrative.

Relativamente alle anticipazioni TFR previste dalla legge, sono fatte salve condizioni aziendali di miglior favore.

## Titolo X - Istituti di carattere sindacale

**68. Rappresentanze sindacali** - Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalle Associazioni stipulanti.

**69. Assemblee di lavoratori** - I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nel luogo in cui prestano la loro opera, in locale messo di volta in volta a disposizione dall'azienda, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Sono fatte salve le migliori condizioni in essere.

La partecipazione a queste assemblee da parte di personale turnista in turno di riposo o al di fuori del normale orario di lavoro non darà luogo a nessuna forma né diretta né indiretta di retribuzione.

Le assemblee dovranno svolgersi all'inizio o alla fine dell'orario giornaliero di lavoro.

La convocazione dell'assemblea sarà comunicata al datore di lavoro con preavviso scritto di almeno 2 giorni e dovrà tener conto delle esigenze produttive e/o organizzative dell'Azienda, della salvaguardia degli impianti e non intralciare i rapporti con i clienti.

**70. Affissioni** - Le aziende, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, in particolare dall'art. 25 della L. 20 maggio 1970, n. 300 collocheranno presso l'azienda in appositi spazi accessibili a tutti i lavoratori pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro e consentiranno, fuori dai locali dove si svolge l'attività produttiva e dei periodi di espletamento della stessa - la diffusione da parte delle organizzazioni sindacali di materiale di propaganda e/o di informazione sindacale.

I comunicati saranno firmati dai responsabili di dette organizzazioni sindacali e verranno inoltrati tempestivamente in copia alla direzione aziendale.

Il contenuto delle pubblicazioni indicate nei precedenti commi non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'azienda ed ai suoi responsabili.

**71. Permessi sindacali** - Le Parti stipulanti riconoscono ai lavoratori permessi retribuiti per attività sindacale per un massimo di 8 (otto) ore pro capite annue.

**72. Diritti sindacali** - Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla L. 300/70.

**73. Trattenute** - È assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente ccnl il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

La quota sarà trasmessa ad opera del datore di lavoro all'OO.SS. previa sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione sindacale destinataria del contributo associativo nonché l'ammontare del contributo stesso e le modalità di versamento alla O.S.

**74. Contributo per il rinnovo contrattuale** - Secondo modalità stabilite dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente ccnl le aziende effettueranno ai lavoratori una ritenuta a titolo di contributo straordinario per rinnovo contratto che verrà trasferita alle Organizzazioni sindacali stesse.

## Titolo XI - Tutele

**75. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - Ambiente di lavoro** - Le parti, nella consapevolezza della rilevanza

che le tematiche della sicurezza confermano come valori condivisi ed obiettivi comuni la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente e concordano nell'elaborazione e attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità psico-fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia, nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze pericolose, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori dipendenti;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro.

**76. Pari opportunità** - Le Parti, al fine di realizzare azioni positive volte a favore l'occupazione femminile, in particolare delle lavoratrici madri, si impegnano a concordare incontri periodici a livello regionale, provinciale o aziendale.

A tal fine saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

**77. Tutela della maternità/paternità** - Valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Le aziende riconoscendo il valore sociale della maternità garantiranno alla lavoratrice durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro dovuta a gravidanza e puerperio la corresponsione del 100% della retribuzione del mese precedente a quello di inizio di detta astensione.

**78. Lavoratori disabili** - Le Parti convengono sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel lavoro dei lavoratori disabili sulla base di convenzioni o degli strumenti previsti dalla L. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

## Titolo XII - Relazioni industriali

**79. Relazioni nazionali** - Le Parti riconoscono il valore di un sistema di relazioni industriali di alto profilo, dandosi atto dell'importanza dello sviluppo forme di bilateralità e partecipazione, riconoscendo in esse lo strumento utile per contemperare gli obiettivi imprenditoriali con quelli delle istanze sociali, in un'ottica di riduzione e definizione delle vertenze collettive.

A tal fine, le Parti convengono sull'opportunità di definire un sistema di relazioni industriali articolato sulla contrattazione, sul confronto nonché sull'informazione periodica e preventiva, nell'ottica di ricercare soluzioni condivise su tematiche di reciproco interesse.

**80. Relazioni territoriali** - Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nei diversi comparti e nelle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale o a livello provinciale per la valutazione dell'andamento occupazionale e del mercato del lavoro nel territorio.

**81. Assetti contrattuali** - Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di primo livello: contratto collettivo nazionale;
- b) contrattazione di secondo livello: contratto integrativo regionale o provinciale od aziendale di settore.

**82. Contrattazione collettiva nazionale** - Il ccnl disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte primaria di regolamentazione degli aspetti normativi e retributivi garantendo la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

**83. Contrattazione di secondo livello** - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede regionale o provinciale o aziendale. Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente ccnl, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che, può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) eventuali forme di flessibilità;
- c) accesso alla formazione;
- d) formazione continua;
- e) part-time;
- f) salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ambiente di lavoro;
- g) erogazioni economiche correlati ai risultati aventi come obiettivo incrementi di produttività;
- h) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal presente ccnl, mediante specifiche clausole di rinvio.

Gli accordi di secondo livello regionale o provinciale o aziendale, stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente ccnl hanno durata triennale.

Gli accordi aziendali sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro e delle relative erogazioni economiche.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali debbono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

**84. Controversie sugli assetti contrattuali** - Il mancato rispetto delle clausole relative agli assetti contrattuali così come definiti nel presente titolo, sarà segnalato dalla parte che ne ha interesse alle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro entro 20 giorni dal momento in cui sono stati rilevati.

Entro i successivi 10 giorni lavorativi si farà luogo ad un tentativo di conciliazione in sede nazionale presso la commissione di conciliazione di cui all'art. 7 ("Interpretazione del contratto") con l'eventuale partecipazione delle istanze delle parti competenti per territorio nel caso in cui l'inadempimento riguardi una singola azienda.

**85. Contributo di assistenza contrattuale** - Al fine di garantire la funzionalità delle relazioni sindacali, è prevista la corresponsione di un contributo di assistenza contrattuale calcolato sulla retribuzione lorda mensile e la cui misura è determinata liberamente dalle parti.

Sono obbligati alla corresponsione del contributo tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

**86. Osservatori di settore** - Le Parti ritenendo opportuno realizzare un sistema di informazioni e di confronto improntato a trasparenza e tempestività, e a tal fine convengono di istituire a livello nazionale e regionale degli osservatori di settore.

Compiti degli Osservatori, ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, sono quelli di acquisire informazioni relative a progetti attinenti i comparti coinvolti nel campo di applicazione del presente ccnl, al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Gli Osservatori sono composti dai rappresentanti designati da ciascuna delle Parti e si riuniscono periodicamente in base ai loro programmi di attività o su richiesta delle Parti.

### Titolo XIII - **Apprendistato**

**87. Apprendistato professionalizzante** - Le parti convengono che il contratto di apprendistato rappresenta uno strumento privilegiato di ingresso nel mondo del lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani e a costituire professionalità da inserire nell'azienda.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondario superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

#### *Proporzione numerica*

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro con 70 o più dipendenti potrà assumere, anche per il tramite di un'agenzia di somministrazione di lavoro autorizzato, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti il rapporto numerico sarà quello di 1/1 e, pertanto, non si potrà superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

I datori di lavoro che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o comunque ne abbiano in numero inferiore a 3, potranno assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

I datori di lavoro non potranno assumere apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante qualora non abbiano mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato almeno il 20% degli apprendisti dipendenti il cui contratto sia venuto a scadere nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, con esclusione dal computo dei rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa.

#### *Apprendistato professionalizzante*

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

Limiti di età - Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni compiuti nonché giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005.

Assunzione - Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta contenente le seguenti indicazioni:

- la prestazione oggetto del contratto, con specificazione delle mansioni affidate;
- il periodo di prova;
- il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale;
- ogni altra indicazione contrattuale utile.

Periodo di prova - L'assunzione in apprendistato può avvenire con un periodo di prova ai sensi dell'art. 19 del presente ccnl, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso. Compiuto il periodo di prova l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

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

Tutor - È necessaria la presenza di un Tutor interno che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

Il nominativo del Tutor dovrà essere indicato nel contratto di apprendistato e potrà essere individuato nel titolare del datore di lavoro o in un altro professionista della struttura professionale oppure persona diversa dalle prime ma a tal fine delegata. In tale ultima ipotesi il soggetto sarà necessariamente un soggetto che ricopra la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possiede competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato.

Disciplina del rapporto - Per la disciplina delle ferie trova applicazione l'art. 36 ("Ferie") del presente ccnl.

In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori a 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il conseguente posticipo dei termini connessi ai benefici contributivi. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova data di scadenza del contratto di apprendistato.

Nel contratto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore a 24 ore settimanali.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti di legge e contrattuali.

Qualora, al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 cod. civ., il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti di legge e di contratto.

La durata massima dell'apprendistato è fissata in 36 mesi.

L'apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, al trattamento normativo dei lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

#### *Inquadramento e trattamento economico*

I livelli di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

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

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

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria dell'apprendista.

Le parti stabiliscono di utilizzare uno schema di piano che, oltre ad individuare i contraenti le parti, tenga conto delle esperienze formative, degli aspetti normativi che interessano lo specifico rapporto, l'individuazione di un tutor ed i contenuti formativi. Per quanto sopra si rimanda integralmente al Piano Formativo (Allegato C).

Nei confronti di ciascun apprendista il datore di lavoro dovrà erogare una formazione congrua, interna o esterna allo Studio, comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, di 120 ore annue retribuite, intese come annue medie, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista, ridotte ad 80 ore annue ove l'apprendista sia in possesso di titolo di studio post obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Rinvio alla legge - Per tutto quanto non espressamente previsto o richiamato dal presente ccnl in materia di apprendista si rimanda alla normativa vigente in materia.

**88. Ente bilaterale** - Le Parti al fine di migliorare la gestione partecipativa del presente ccnl concordano di aderire all'Ente bilaterale E.N.Bi. che avrà le seguenti finalità:

- incrementare l'occupazione;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- favorire azioni volte a promuovere le pari opportunità uomo/donna sul lavoro, soprattutto nei confronti delle lavoratrici madri;
- promuovere azioni volte al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nell'ambito delle disposizioni normative vigenti in materia;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

**89. Finanziamento** - Il finanziamento dell'E.N.Bi. avverrà tramite contributo, da versarsi a cura dei datori di lavoro, stabilito nella misura dello 0,40% a carico dell'azienda e dello 0,20% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente ccnl, e pertanto l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,20% di paga base e contingenza mancata adesione all'Ente bilaterale del contratto.

ALLEGATO A

<i>Posizioni economiche</i>	<i>Minimo (contingenza conglobata nel minimo)</i>
A	1.278,09
A1	1.341,87
A2	1.375,57
A3	1.410,69
A4	1.453,99
B	1.448,85
B1	1.499,22
B2	1.522,54
B3	1.544,07

B4	1.590,53
C	1.661,61
C1	1.722,89
C2	1.768,56
C3	1.827,88
C4	1.892,40
D	1.804,02
D1	1.868,73
D2	1.933,11
D3	2.031,41
D4	2.123,64
DS	1.858,72
DS1	1.933,40
DS2	2.010,10
DS3	2.088,98
DS4	2.154,99
E	2.118,20
E1	2.579,99
E2	3.122,52

ALLEGATO B

*(Carta intestata Azienda utilizzatrice)*Spett. le RSU o RSA  
\_\_\_\_\_**Oggetto: Comunicazione annuale, ai sensi dell'art. 24, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003, da inviare entro il 31 gennaio \_\_\_\_\_**

Con la presente la scrivente azienda \_\_\_\_\_, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 24, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 276/2003, comunica che, nell'anno 2013 ha fatto ricorso ai seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

<i>N. contratti conclusi</i>	<i>Motivi</i>	<i>Durata (mese/giorni)</i>	<i>Numero dei lavoratori utilizzati</i>	<i>Qualifiche utilizzate</i>

Cordiali saluti.

Luogo, data \_\_\_\_\_

Firma  
ALLEGATO C**FAC-SIMILE DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI**

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,  
del/la sig./ra \_\_\_\_\_

**A. Dati relativi al datore di lavoro**

Denominazione datore di lavoro \_\_\_\_\_

Codice fiscale/Partita iva \_\_\_\_\_

Indirizzo della sede legale \_\_\_\_\_

Indirizzo dell'unità operativa interessata \_\_\_\_\_

Recapito telefonico/fax/e-mail \_\_\_\_\_  
 Attività \_\_\_\_\_  
 Contratto utilizzato \_\_\_\_\_

### B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome \_\_\_\_\_  
 Codice fiscale \_\_\_\_\_  
 Data e luogo di nascita \_\_\_\_\_  
 Residenza \_\_\_\_\_  
 Recapito telefonico/fax/e-mail \_\_\_\_\_  
 Cittadinanza \_\_\_\_\_  
 Scadenza del permesso di soggiorno (*nel caso di stranieri*) \_\_\_\_\_  
 Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.Lgs. 297/2002 \_\_\_\_\_

### C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi \_\_\_\_\_
- Esperienze lavorative \_\_\_\_\_
- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato:
  - a) \_\_\_\_\_
  - b) \_\_\_\_\_
  - c) \_\_\_\_\_
  - d) \_\_\_\_\_
- Eventuale possesso di una qualifica professionale (*specificare quale*) \_\_\_\_\_

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (*funzionali alla qualifica da conseguire*) e tecnico-professionali.

### D. Aspetti normativi

- Qualifica da conseguire \_\_\_\_\_ (*in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato*)
- Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo \_\_\_\_\_

• Durata \_\_\_\_\_ (*definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni*)

- Orario di lavoro (*a tempo pieno*) \_\_\_\_\_
- Orario di lavoro (*a tempo parziale - specificare la dislocazione oraria*) \_\_\_\_\_
- Livello di inquadramento iniziale \_\_\_\_\_

(*Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore*)

- Livello finale di inquadramento \_\_\_\_\_

### E. Tutor

- Tutor impresa<sup>2</sup> Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_
- Codice fiscale \_\_\_\_\_
- Livello di inquadramento (*se dipendente*) \_\_\_\_\_
- Anni di esperienza \_\_\_\_\_

### F. Contenuti formativi

<sup>2</sup> Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati.

1. Competenze trasversali (*in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo*)

a) igiene e sicurezza sul lavoro

b) rapporto di lavoro

c) organizzazione impresale

d) \_\_\_\_\_

2. Competenze tecnico-professionali

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

d) \_\_\_\_\_

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione \_\_\_\_\_

(secondo quanto previsto dall'art. 49, comma 5, lett. b) del D.Lgs. 276/2003)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003, dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'impresa.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

L'apprendista

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_

Piano formativo individuale ed eventuali aggiornamenti \_\_\_\_\_