
C.C.N.L. 21 gennaio 2021 - **Personale dipendente non medico da strutture sanitarie, socio-sanitarie e cooperative socio-sanitarie assistenziali ed educative private** (*sottoscritto da ERSAF, FE-NAIP e CEUQ, CONFEDIR*)

TESTO INTEGRALE

PREMESSA ED ACCORDO INTERCONFEDERALE

ERSAF, FENAIPA ITALIA, CEUQ e CONFEDIR considerano il ruolo delle Parti sociali un fattore indispensabile del tessuto democratico del Paese che si realizza attraverso l'esercizio della rappresentanza delle imprese e dei lavoratori come soggetti fondamentali dello sviluppo economico e sociale.

ERSAF, FENAIPA ITALIA, CEUQ e CONFEDIR si riconoscono reciprocamente come soggetti rappresentativi sul piano nazionale nell'ambito del sistema di relazioni sindacali costruito in questi anni attraverso gli accordi interconfederali nazionali e territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali, Territoriali e Aziendali di Lavoro sottoscritti dalle Categorie delle rispettive parti. In questo quadro, le Parti ai fini dell'individuazione delle modalità di certificazione della propria rispettiva rappresentanza, a partire dalla costruzione di un quadro di regole certe per la validazione, l'efficacia e l'esigibilità dei contratti collettivi a tutti i livelli, basato sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle loro rappresentanze in azienda, considerano l'Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza parte integrante della presente intesa.

Le Parti ribadiscono la comune volontà di dare attuazione ad un sistema di relazioni sindacali in grado di rafforzare e qualificare la rappresentanza e la tutela delle aziende e dei lavoratori in tutti i settori economici, nella prospettiva di consolidare, stabilizzare e sviluppare l'occupazione qualitativa nel settore, al fine di incrementare la competitività delle imprese e la maggiore occupabilità, la qualificazione professionale, le competenze e le retribuzioni dei lavoratori, nel quadro generale di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Quanto sopra premesso ERSAF, FENAIPA ITALIA, CEUQ e CONFEDIR

convengono e sottoscrivono quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo interconfederale.

Le parti decidono di dar vita ad un nuovo e moderno sistema di relazioni sindacali che sia in grado di valorizzare il patrimonio di esperienze realizzate da ERSAF, FENAIPA ITALIA, CEUQ e CONFEDIR, aggiornandolo alla luce della nuova realtà economica e sociale disegnata dalla globalizzazione e dalla necessità di uscire dal lungo periodo di crisi precedente e posteriore alla pandemia provocata dal virus SARS Cov2. Un nuovo sistema di relazioni sindacali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza dell'impresa e del lavoro.

Le Parti confermano la necessità di relazioni sindacali in un'ottica di sistema i cui assi portanti coordinati ed interdipendenti siano la contrattazione, la partecipazione, la bilateralità e le regole della rappresentanza.

Gli accordi interconfederali stabiliscono la struttura del sistema di relazioni industriali e le Parti firmatarie ne sono i garanti ed i soggetti di governance.



Gli accordi interconfederali definiscono, inoltre, in un'ottica intercategoriale, gli strumenti basilari di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua) e del sistema di bilateralità contrattuale.

Si concorda che per il raggiungimento dei predetti obiettivi sarà necessario una condivisione dei mezzi e delle professionalità delle presenti OO. SS., che ai fini dei riconoscimenti necessari alla Rappresentatività e al Riconoscimento le due Confederazioni nel rispetto delle relative autonomie potranno condividere sedi e servizi.

IL MODELLO CONTRATTUALE

Le Parti confermano l'importanza fondamentale della contrattazione collettiva e del relativo modello contrattuale quale strumento privilegiato per creare condizioni di competitività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, e garantire affidabilità e rispetto delle regole stabilite.

Le Parti ritengono la contrattazione collettiva nazionale un valore aggiunto attraverso cui raggiungere e perseguire risultati funzionali al consolidamento e allo sviluppo delle attività delle imprese e alla crescita di un'occupazione stabile, tutelata e qualificata.

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni

- tra di esse alternative
- aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

IL CONTRATTO NAZIONALE

Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di

rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;

degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici CCNL di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

Il contratto nazionale regola lo sviluppo delle forme di welfare - non sostitutive ma integrative e/o complementari rispetto a quelle offerte dal sistema pubblico - che vanno garantite a tutti i lavoratori, con particolare riferimento alla previdenza complementare ed alla sanità integrativa.

Nel quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

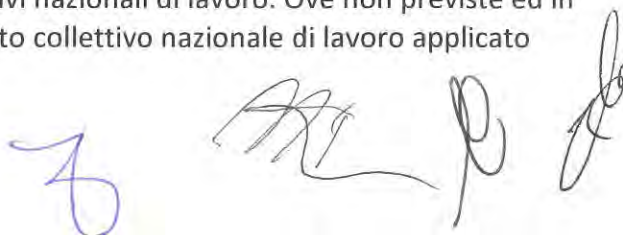
Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento utile allo sviluppo della contrattazione, sarà necessario individuare momenti e sedi di confronto tra le parti sociali sulle grandi variabili economico sociali.

SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Fermo restando il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, vanno promossi lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, sia essa aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera o distretto industriale, di rete.

In questo quadro i contratti collettivi nazionali potranno definire un trasferimento regolato di competenze dal primo al secondo livello di contrattazione con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso l'utilizzo del beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge. In questo quadro i contratti nazionali definiranno anche linee guida e di orientamento da adottare in riferimento alle caratteristiche degli specifici contesti aziendali e territoriali.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato



nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo

PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni sindacali, è uno dei compiti del sistema delle relazioni.

Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di "partecipazione informale" e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati, compatibilmente con la classe dimensionale dell'impresa che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti.

A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, - ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del welfare contrattuale in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il "sapere organizzativo" dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

I modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturing-production-organization, team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.

La flessibilità del mondo del lavoro, l'esperienza acquisita in tempi di pandemia da Covid19 ed infine le miglorie nel campo dell'accesso alla banda larga ed ai sistemi informatici di comunicazione, rende necessaria una valutazione del sistema di smart working come modalità alternativa e preferenziale di lavoro d'ufficio.

I concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non aggiungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione

PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello potranno essere promosse (anche in modalità sperimentale) forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in particolare:

1. la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;
2. le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

PROMOZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

La promozione della professionalità va perseguita attraverso una gamma integrata di interventi:

1. Promuovere le pratiche di lavoro ad elevate prestazioni;
2. Selezione mirata del personale;
3. Formazione non solo tecnica ma anche metodologica, motivazionale, funzionale e relazionale;
4. Lavoro in squadra: team working, gruppi di progetto, aree di lavoro integrate, gruppi di miglioramento, circoli qualità;
5. Propositività dal basso, autonomia e responsabilità decisionale, coinvolgimento, motivazione, soddisfazione, trasparenza, comunicazione, verifiche costanti.

L'evoluzione del concetto di professionalità legata solo alla mansione va sviluppata secondo i seguenti versanti:

Polivalenza: capacità e disponibilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale.

Polifunzionalità: capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.



Occupabilità ed impiegabilità: non solo l'occupabilità nella gestione della riconversione e del reimpiego ma la creazione delle condizioni per l'utilizzo ottimale delle risorse umane in condizioni di "normalità".

LA FORMAZIONE

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente.

A sostegno di tale obiettivo, attraverso lo sviluppo di nuove e più efficaci politiche attive, la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve essere sinergica con la "formazione continua" gestita dai Fondi Interprofessionali espressione delle parti firmatarie del presente accordo. L'obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. Lo stesso confronto preventivo tra le parti, prima della definizione dei progetti formativi delle aziende, costituisce una delle principali materie della partecipazione.

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e nelle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, da utilizzare non solo come diritto individuale all'apprendimento, ma come crescita complessiva della componente lavoro, recuperando e innovando la migliore esperienza unitaria del sindacato confederale italiano, come è stata quella delle 150 ore.

In questo ambito, vanno anche sperimentati percorsi di alternanza scuola/lavoro.

La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale rispetto ad un innovativo sistema di relazioni sindacali.

In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative ca-progettate e ca-gestite tra le Parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

PREMI DI RISULTATO

La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

IL RAPPORTO DI LAVORO



La tipologia di riferimento del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e di una competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi.

In questo quadro occorre promuovere le seguenti linee di intervento:

Ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale;

Ricondurre alla titolarità della contrattazione sia le procedure in materia di licenziamenti economici collettivi, sia i licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.

A partire da quanto già disciplinato dai CCNL, è necessario ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il D.Lgs 81/2015 ha affidato ad accordi individuali.

È opportuno, inoltre, definire contrattualmente, tramite accordi con la Rsu/Rsa o, in assenza, con OO.SS., meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore circa le regole interne e l'utilizzo dei dati acquisiti, alla luce delle nuove norme sui controlli a distanza ed escludendo, comunque, l'utilizzo dei dati per fini disciplinari.

CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO

Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni.

In questo quadro è necessario, attraverso un'azione congiunta di ERSAF, FENAIPA ITALIA, CEUQ e CONFEDIR per promuovere un rilancio di un progetto di politiche a sostegno dello sviluppo della piccola e media impresa, della qualificazione dei distretti, delle aree produttive vocate alla qualità e alla promozione del made in Italy e dei marchi qualificanti.

Occorre gestire l'uscita in positivo dalle situazioni di crisi, in particolare attraverso le seguenti iniziative:

- una vera riforma degli ammortizzatori sociali, in termini di estensione universale e di riduzione dei costi per il loro utilizzo.
- il potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva;
- il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua espressione delle parti firmatarie del presente accordo, in modo da finanziare progetti di riqualificazione per gli occupati e per i percettori di ammortizzatori, nonché progetti di outplacement;



- la definizione, nel caso di ricorso ai licenziamenti collettivi, di criteri condivisi per l'individuazione dei lavoratori interessati, sulla base di parametri di natura sociale, economica e normativa.

LA BILATERALITA'

Le Parti intendono rafforzare il sistema della bilateralità che, all'interno di un sistema di relazioni sindacali orientato al dialogo ed alla partecipazione, rappresenta una importante e qualificante risposta alle esigenze della gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.

Le Parti convengono che la bilateralità rappresenta uno strumento per ampliare la rappresentatività e per consentire anche attraverso di essa una applicazione più capillare degli accordi e dei contratti collettivi nazionali in una realtà e in un ambito caratterizzato da una peculiare diffusione delle Pmi su tutto il territorio nazionale.

Le Parti riconoscono nella bilateralità una sede di confronto partecipato e costruttivo teso a realizzare una compenetrazione virtuosa degli interessi meritevoli di tutela sia delle imprese che dei lavoratori.

Gli Accordi Interconfederali nazionali sono la fonte primaria della bilateralità che verrà recepita nei contratti collettivi nazionali ed eventualmente integrata.

La contrattualizzazione delle prestazioni della bilateralità costituisce lo strumento per rendere esigibili e generalizzate le relative prestazioni in favore delle imprese e dei lavoratori, salvaguardandone i diritti e le prerogative.

Fermi gli accordi interconfederali in materia già sottoscritti, la bilateralità di sistema si pone come strumento per realizzare un welfare integrato e coordinato in favore dei lavoratori delle imprese intervenendo in maniera sussidiaria e complementare rispetto alle prestazioni garantite dallo stato sociale.

Il sistema bilaterale di regola esplica il proprio intervento nei seguenti ambiti di attività:

- previdenza complementare;
- formazione permanente e continua;
- assistenza sanitaria integrativa;
- welfare contrattuale, sostegno al reddito, promozione dell'apprendistato, analisi e sviluppo della contrattazione;
- salute e sicurezza dei e nei luoghi di lavoro;

Le parti convengono sulla necessità di realizzare una netta separazione tra indirizzo politico e operatività gestionale riaffermando il ruolo e la piena ed effettiva operatività prevista dagli Statuti

dei singoli strumenti bilaterali fermo restando il ruolo di indirizzo generale in capo alle Parti Sociali istitutive.

Le Parti sono impegnate, entro la scadenza degli attuali mandati, a realizzare, attraverso le necessarie modifiche statutarie fa separazione tra indirizzo politico ed attività gestionale rivolto a stabilire un criterio di incompatibilità tra i soggetti abilitati alla gestione degli organismi esecutivi degli strumenti bilaterali e i rappresentanti legali delle Parti sociali che sottoscrivono gli accordi negoziali a questi strumenti bilaterali riferiti o riferibili.

Anche nel processo di individuazione di soggetti designati dalle Parti sociali o che a diverso titolo verranno chiamati ad operare all'interno degli strumenti bilaterali, verranno utilizzati criteri oggettivi che rispondono alle reali esigenze strutturali e funzionali degli enti medesimi.

È obiettivo condiviso pervenire ad un sistema bilaterale orientato all'efficienza ed alla capacità di operare secondo criteri e regole di buona gestione, caratterizzate dall'utilizzo democratico e oculato delle risorse e di adeguate professionalità, in ossequio al principio ultimo di massima trasparenza. Fermo restando che le entrate siano destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, contenendo nella massima misura possibile i costi di gestione.

Roma 21/01/2021

Le Parti Sociali firmatarie:

ERSAF, FENAIPIA ITALIA, CEUQ e CONFEDIR



INDICE

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del contratto

CAPO I - Ambito di applicazione e durata. Transizione

Art. 1 Sfera di applicazione

Art. 2 Decorrenza e durata

Art. 3 Condizioni di miglior favore

TITOLO II - Relazioni sindacali

CAPO I - Livelli di contrattazione

Art. 4 Diritto di informazione e confronto tra le Parti

Art. 5 Struttura della contrattazione

CAPO II - Sciopero e servizi minimi essenziali

Art. 6 Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

Art. 7 Regolamentazione del diritto di sciopero

CAPO III - Ente Bilaterale

Art. 8 Ente Bilaterale Nazionale e regionale ENBiSan

Art. 9 Finanziamento dell'Ente Bilaterale ENBISAN e degli Organismi Paritetici ENBiSan

TITOLO III - Diritti sindacali

CAPO I - Attività sindacale

Art. 10 Dirigenti sindacali

Art. 11 Rappresentanze sindacali unitarie

Art. 12 Assemblee

Art. 13 Referendum

Art. 14 Affissioni sindacali

Art. 15 Delegato aziendale

Art. 16 Trattenute contributi sindacali

Art. 17 Diritti, tutelati e permessi nell'esercizio di attività sindacali

TITOLO IV - Tutela della salute e della dignità della persona

CAPO I - Ambiente di lavoro

Art. 18 Condizioni ambientali

Art. 19 Divise e indumenti di servizio

CAPO II - Dignità della persona

Art. 20 Pari opportunità tra uomo e donna

Art. 21 Tutela dei dipendenti portatori di handicap

Art. 22 Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato

TITOLO V - Mercato del lavoro

CAPO I - Apprendistato

Art. 23 Disciplina del rapporto di apprendistato

CAPO II - Assunzione del personale

Art. 24 Assunzione del personale in forma subordinata

Art. 25 Periodo di prova

CAPO III - Contratto a tempo determinato. Lavoro in somministrazione

Art. 26 Assunzione a tempo determinato. Somministrazione di lavoro

TITOLO VI - Classificazione del personale

CAPO I - Inquadramento e classificazione

Art. 27 Premessa

Art. 28 Classificazione e livello di inquadramento

Art. 29 Inquadramento del personale

CAPO II - Quadri

Art. 30 Declaratoria

Art. 31 Formazione e aggiornamento

Art. 32 Assegnazione della qualifica

Art. 33 Orario di lavoro

Art. 34 Trasferimenti

CAPO III - Mansioni

Art. 35 Mansioni del lavoratore

Art. 36 Mansioni promiscue

Art. 37 Superiore livello di inquadramento

Art. 38 Assegnazione ad altra mansione per inidoneità fisica

TITOLO VII - Orario di lavoro

CAPO I - Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 39 Orario di lavoro

Art. 40 Orario plurisettimanale e compensazioni

Art. 41 Riduzione dell'orario di lavoro e festività soppresse

Art. 42 Banca Ore

Art. 43 Riposo settimanali

CAPO II - Part-time

Art. 44 Lavoro a tempo parziale

Art. 45 Variazione dell'orario di lavoro. Clausole elastiche. Lavoro supplementare

TITOLO VIII - Permessi, aspettative e congedi

Art. 46 Servizio militare o sostitutivo civile

Art. 47 Tutela della maternità e paternità

Art. 48 Permessi di cui alla Legge 5/2/1992, n. 104 e successive modificazioni

Art. 49 Congedo matrimoniale

Art. 50 Permessi per lutto di famiglia

Art. 51 Permessi per funzioni pubbliche elettive

Art. 52 Permessi per eventi e cause particolari

Art. 53 Permessi e recuperi

Art. 54 Donazione sangue o suoi componenti

Art. 55 Aspettativa non retribuita

TITOLO IX - Festività e ferie

Art. 56 Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 57 Ferie

TITOLO X - Diritto allo studio e formazione professionale

CAPO I - Disciplina dei permessi per diritto allo studio

Art. 58 Diritto allo studio

Art. 59 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

Art. 60 ECM - Educazione Continua Medica

TITOLO XI - Trattamento delle assenze per motivi di salute ed infortunio

CAPO I - Malattia e infortunio

Art. 61 Malattia - Aspetti normativi

Art. 62 Malattia - Obblighi del lavoratore

Art. 63 Malattia - Trattamento economico

Art. 64 Malattia - Periodo di comporlo

Art. 65 Aspettativa non retribuita per malattia

CAPO II - Infortunio

Art. 66 Normativa

CAPO III - Calcolo indennità e corresponsione

Art. 67 Anticipazione indennità

Art. 68 Calcolo del trattamento economico di malattia e nei casi di infortunio

TITOLO XII - Trattamento economico

The image shows three handwritten signatures. One is in blue ink and is located at the top right. Two are in black ink and are located at the bottom right, one below the other.

CAPO I - Retribuzione

Art. 69 Elementi della retribuzione

Art. 70 Minimi contrattuali conglobali mensili

Art. 71 Indennità di funzione ed indennità professionale

Art. 72 Indennità di vacanza contrattuale

Art. 73 Corresponsione della retribuzione

Art. 74 Scatti di anzianità

Art. 75 Tredicesima mensilità

Art. 76 Quattordicesima mensilità

Art. 77 Assegno al nucleo familiare

CAPO II - Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo

Art. 78 Lavoro straordinario

Art. 79 Lavoro ordinario notturno e festivo

Art. 80 Uso della mensa e dell'alloggio

Art. 81 Servizio di reperibilità

TITOLO XIII - Appalti e cambio di gestione

CAPO I - Appalti - Disciplina normativa

Art. 82 Successione e responsabilità solidale

TITOLO XIV - Missioni e trasferimenti

CAPO I - Trasferta ed attività di soggiorno

Art. 83 Trattamento di trasferta

Art. 84 Attività di soggiorno

CAPO II - Trasferimenti

Art. 85 Trasferimenti di residenza

The image shows four handwritten signatures. Two are in black ink and two are in blue ink. They are located in the bottom right corner of the page, overlapping the text of the 'CAPO II - Trasferimenti' section.

Art. 86 Condizioni di trasferibilità

TITOLO XV - Norme comportamentali e disciplinari

CAPO I - Norme comportamentali

Art. 87 Obblighi del lavoratori

Art. 88 Divieti

Art. 89 Ritardi ed assenze

Art. 90 Domicilio

CAPO II - Sanzioni disciplinari

Art. 91 Codice disciplinare

Art. 92 Provvedimenti disciplinari

CAPO III - Responsabilità civile. Specifici compiti e funzioni attribuiti al lavoratore

Art. 93 Responsabilità civile dei lavoratori

Art. 94 Assistenza legale

Art. 95 Revoca o sospensione della patente di guida

Art. 96 Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

TITOLO XVI - Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPO I - Recesso

Art. 97 Recesso con preavviso e per giusta causa

Art. 98 Normativa applicabile

Art. 99 Termini del preavviso

Art. 100 Trattamento di fine rapporto

TITOLO XVII - Impianti audiovisivi

CAPO I - Controllo degli ambienti di lavoro

Art. 101 Impianti audiovisivi

Art. 102 Protocollo di intesa

TITOLO XVIII - Procedure per l'esame delle controversie

Art. 103 Commissione, paritetica nazionale e regionale

TITOLO XIX - Previdenza complementare ed assistenza integrativa

Art. 104 Previdenza complementare

Art. 105 Assistenza medica integrativa

Art. 106 Codice Assistenza Contrattuale COASCO

ALLEGATO 1 - Allineamento contrattuale ed armonizzazione

ALLEGATO 2 - Rappresentanza aziendale

ALLEGATO 3 - Igiene e sicurezza sul lavoro

ALLEGATO 4

TITOLO I - Validità e sfera di applicazione del contratto

CAPO I - Ambito di applicazione e durata. Transizione

Art. 1 Sfera di applicazione

1. Il CCNL si applica a tutte le dipendenti ed i dipendenti di imprese, aziende, associazioni ed iniziative organizzate, operanti nel campo socio-sanitario-assistenziale-educativo nonché a tutte le altre Istituzioni ed Enti di assistenza e beneficenza, strutturate nel comparto socio-sanitario assistenziale ed educativo.

2. Il medesimo si applica altresì alla disciplina dei rapporti di lavoro dei centri e servizi a ciclo diurno, ambulatori riabilitativi e diagnostici, istituti riabilitativi, per anziani e per disabili, nonché delle strutture e servizi per malati terminali o in stato vegetativo permanente o in stato di minima coscienza.

Per associazioni ed iniziative organizzate si intendono le attività gestite dai seguenti soggetti istituzionali: privati, ex IPAB de-pubblicizzate, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, Cooperative.

3. Ricade nella sfera di applicazione del CCNL ogni iniziativa organizzata, afferente ai seguenti servizi:

- servizi per tossicodipendenti o alcool-dipendenti, comunque denominati;

- servizi per portatori di handicap comunque denominati (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, residenze sanitarie assistenziali, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.);

- servizi per anziani autosufficienti, parzialmente autosufficienti, non autosufficienti e/o per soggetti in stato di disagio sociale comunque denominati (case di riposo, residence, residenze sanitarie assistenziali, case-albergo, case protette, assistenza domiciliare, ecc.),

4. Le Parti firmatarie riconoscono il CCNL come unico contratto collettivo nazionale di lavoro da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

5. Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per le dipendenti ed i dipendenti delle Istituzioni ricomprese nel CCNL, le Parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del CCNL.

6. Il CCNL si applica altresì a tutti i casi in cui si sia fatto o si faccia menzione, nel contratto individuale di lavoro,



7. Per facilitare l'applicazione del CCNL anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante si rinvia altresì al protocollo accluso al CCNL ("Allegato 1").

Art. 2 Decorrenza e durata

1. Nel rispetto del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche dei lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23/7/1993" e del "Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del 22/12/1998, ed in particolare dell'"Accordo Quadro - Riforma degli Assetti Contrattuali, del 22/1/2009", le Parti firmatarie convengono che il CCNL abbia durata triennale, con decorrenza dall'01/02/2021 al 01/02/2024.

2. Entro e non oltre 3 mesi prima della scadenza suindicata, ciascuna parte trasmetterà all'altra piattaforme contrattuali per il rinnovo, nell'ottica di consentire l'apertura delle trattative in tempo utile e, comunque, prima della cessazione degli effetti del CCNL; durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad alcuna azione diretta.

3. In ipotesi di disdetta anticipata, da comunicarsi alle altre Parti con preavviso di almeno 6 mesi, il CCNL rimarrà in vigore, sino alla definizione di nuovi accordi e della sottoscrizione del nuovo testo contrattuale.

4. Ove non ne sia data disdetta ai sensi del comma 3 del presente articolo, il CCNL si rinnoverà automaticamente, per un anno, decorrente dalla data di scadenza e così di anno in anno sino a formale disdetta, nelle modalità indicate al comma che precede.

5. Durante il periodo di vacanza contrattuale, nessuna indennità sarà riconosciuta al lavoratore.

Art. 3 Condizioni di miglior favore

1. Fermo restando tutto quanto indicato nel CCNL, restano fermi e validi termini e condizioni di miglior favore previsti da accordi collettivi di livello aziendale, di prossimità, o territoriali, che contengano condizioni di miglior favore per il lavoratore.

2. Nei casi in cui il datore di lavoro applichi per la prima volta il CCNL, o in ipotesi di sostituzione di altro CCNL con il presente CCNL, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità indicate all'Allegato 1 al CCNL.

3. Attesa la sottoscrizione del nuovo CCNL, il personale sarà inquadrato secondo l'effettiva mansione svolta presso l'azienda, con riferimento alle declaratorie ed ai profili della classificazione del personale, di cui all'art. 27 di CCNL; conseguentemente, l'entrata in vigore del CCNL non potrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento retributivo peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto; la retribuzione lorda annuale, quantificata ai sensi dell'art. 68 del

CCNL, nonchè l'intero trattamento economico, individuato al Titolo XII del CCNL, non potrà subire riduzioni.

4. Con riferimento al solo trattamento retributivo, eventuali eccedenze erogate a titolo di assegno ad personam saranno da intendersi non assorbibili, in ragione di incrementi contrattuali.

TITOLO II - Relazioni sindacali

CAPO I - Livelli di contrattazione

Art. 4 Diritto di informazione e confronto tra le Parti

1. Le Parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali, nelle modalità di seguito indicate:

a) Livello nazionale

Annualmente, su richiesta di una delle Parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore; valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del CCNL;
- promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonchè una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

b) Livello regionale

Annualmente su richiesta di una delle Parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;



- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, dell'applicazione del CCNL, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal CCNL;
- disciplinare, a livello regionale, differenti modulazioni dell'orario di lavoro, fermi restando i limiti inderogabili di legge.

c) Livello aziendale

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, queste forniscono alle RSU e alle OO.SS. che abbiano sottoscritto il CCNL, ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi nonché quant'altro previsto nei singoli punti del CCNL.

Art. 5 Struttura della contrattazione

1. Le Parti concordano che la contrattazione di cui al CCNL si svolga su tre livelli:

- a) nazionale;
- b) regionale;
- c) aziendale.

2. Sono titolari della contrattazione a livello regionale le OO.SS. firmatarie del CCNL.

3. Nelle regioni ove si convenga di articolare la contrattazione di livello aziendale, sono titolari della stessa contrattazione le stesse OO.SS. firmatarie del CCNL, congiuntamente alle R.S.U. o, laddove già costituite, con le RSA, in conformità a quanto indicato dal Regolamento confederale del marzo 1991, dall'Accordo del 23/7/1993, dall'Accordo Quadro Riforma degli Assetti Contrattuali, del 22/1/2009, nonché dal CCNL.

3. Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del CCNL.

4. Costituisce oggetto della contrattazione regionale ed aziendale quanto espressamente rinviato dai singoli articoli del CCNL e contenuto nelle piattaforme contrattuali integrative.

5. In particolare, alla contrattazione a livello regionale sono demandate le seguenti materie:

a) interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e Particolari del mercato del lavoro;

b) individuazione di strutture diverse da quelle di cui all'art. 6 che segue, a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;

c) individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle previste dal CCNL per l'utilizzo dei contratti a termine e il lavoro temporaneo;

d) diversa determinazione del normale orario di lavoro.

6. Le materie non disciplinate a livello nazionale e regionale, potranno essere oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale; resta altresì fermo quanto disposto dall'art. dall'art. 8, D.L. n. 138/2011, convertito con Legge n. 148/2011, con riferimento ai contratti di prossimità, ai quali le parti firmatarie riconoscono un particolare valore, ed impegnandosi, a livello territoriale, ad adoperarsi in ragione di specifiche esigenze aziendali, nella definizione di accordi specifici.

7. In ogni caso, ove non sussistano le condizioni per svolgere il confronto a livello regionale si potrà procedere a livello aziendale per le materie previste dal CCNL.

CAPO II - Sciopero e servizi minimi essenziali

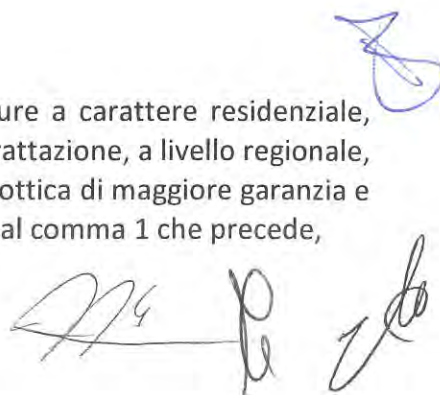
Art. 6 Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

1. In attuazione di quanto previsto dalla legge 12/6/1990 n. 146, così come successivamente modificata od integrata, le Parti individuano in ambito Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

a) prestazioni medico sanitarie, anche a carattere ambulatoriale, nonché quelle di igiene ed assistenza, finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;

b) confezionamento, distribuzione e somministrazione del vitto,

2. Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le strutture a carattere residenziale, semiresidenziale e nei servizi di assistenza domiciliare. In sede di contrattazione, a livello regionale, potranno essere individuati servizi o prestazioni, di altra natura, in un'ottica di maggiore garanzia e tutela degli utenti, che andranno ad aggiungersi alle elencazioni di cui al comma 1 che precede,



3. Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, a livello regionale, con le OO.SS. firmatarie del CCNL, unitamente alle RSU, o RSA laddove giù costituite, ulteriori profili professionali, che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, inerenti i servizi minimi essenziali così come individuati dal presente articolo, ovvero in sede di contrattazione di livello regionale.

Art. 7 Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Le Parti si impegnano, entro sei mesi dalla firma del CCNL, a definire un accordo, avente ad oggetto la regolamentazione del diritto di sciopero, con particolare riferimento alla disciplina dei servizi minimi essenziali, di cui alla Legge n. 146/90.

CAPO III - Ente Bilaterale

Art. 8 Ente Nazionale Bilaterale della Sanità in sigla ENBiSan

Le Parti sottoscrittrici concordano che l'Ente Bilaterale per il presente CCNL è l'Ente Nazionale Bilaterale della Sanità in sigla ENBiSan

All'Ente sono demandate le attività individuate dalle Parti stipulanti il C.C.N.L in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, socialità e welfare.

L'ENBiSan è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Confederazioni con apposito Statuto e Regolamenti.

A tal fine l'ENBiSan Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

–programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

–provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni occupazionali, professionali e formativi dei settori;

–provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;

–elabora, progetta e gestisce, direttamente o attraverso convenzioni, proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli



altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

–attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;

–riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione agli Enti competenti;

–svolge i compiti in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;

–svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;

–svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;

–svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;

–attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;

–può attuare un sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

–per i dipendenti delle aziende che applicano il presente C.C.N.L, può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e\o territoriali.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'ENBiSan Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

L'ENBiSan potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'Osservatorio Nazionale Bilaterale (ONB). Un apposito accordo siglato in seno al ONB raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.

Gli ENBiSan Territoriali svolgono la funzione che la normativa vigente assegna ai cd. Organismi Paritetici.

Agli ENBiSan Territoriali sono demandate le funzioni descritte nell'art. 51 del Dlgs 81/2008, nonché al documento recante le linee applicative dell'Accordo del 21 dicembre 2011 ex Art. 34 del D.Lgs

81/2008 e s.m.i, sulla formazione in materia di salute e sicurezza, approvato in sede di Conferenza Unificata Stato- Regioni in data 25 luglio 2012.

Agli ENBiSan Territoriali è demandata la gestione di tutti i servizi legati alla Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di Lavoro così come previsto dal D.Lgs.81/08 e s.m.i. Occorrendo, operano attraverso Commissioni paritetiche tecnicamente competenti.

Art. 9 Finanziamento dell'Ente Bilaterale ENBISAN e degli Organismi Paritetici ENBiSan

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,90 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,60 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,30 per cento a carico del lavoratore. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distintivo Retribuzione (E.D.R) d'importo mensile pari a 15,00 € per tredici mensilità.

L'E.D.R. di cui al comma precedente deve essere corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

L'azienda che ometta il versamento delle quote all'ENBiSan non può avvalersi del presente contratto.

Le quote riscosse dall'ENBISAN Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli ENBiSan Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.

Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti Bilaterali.

Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi possa essere effettuato con cadenza ultra mensile entro un periodo massimo di dodici mesi. Il venti per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale.

La quota residua verrà ripartita, in ragione della provenienza del gettito, di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.

Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione in essere tra l'INPS e ENBiSan, la quota di competenza per il mantenimento della struttura organizzativa dell'Ente non può essere superiore al 20% delle somme versate mensilmente.

Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative previste dal Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale, in ragione della provenienza del gettito.



I contributi dovuti al sistema degli enti bilaterali sono riscossi per il tramite dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi della convenzione stipulata tra l'INPS e l'ENBiSan.

I contributi riscossi dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelli attualmente accantonati, dedotto quanto di competenza dell'ENBiSan, saranno trasferiti agli organismi paritetici territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali e/o i centri di formazione di emanazione diretta in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese di iscrizione. Per i lavoratori assunti a tempo parziale, i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera. In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente con le modalità individuate dal regolamento dell'Ente stesso e a far data dall'instaurazione del primo rapporto di lavoro.

Al fine di ampliare e parificare le tutele anche a favore dei lavoratori del settore che non sono titolari di un contratto di lavoro subordinato, questi possono aderire all'Ente bilaterale e ai servizi erogati da questo se versano i contributi nella misura indicata per i lavoratori dipendenti. L'Ente bilaterale dovrà prevedere apposite modalità di gestione, di versamento dei contributi e di erogazione delle prestazioni.

Allo scopo di facilitare le operazioni per la riscossione del sopra richiamato finanziamento e fermo restando che la quota a carico dei lavoratori, dovrà risultare come trattenuta in busta paga con la dicitura Versamento ENBiSan.

TITOLO III - Diritti sindacali

CAPO I - Attività sindacale

Art. 10 Dirigenti sindacali

1. Ai fini del CCNL, sono considerati dirigenti sindacali, i lavoratori:



a) membri di consigli o di direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali che abbiano stipulato il CCNL;



b) appartenenti a R.S.A., ove già costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, nelle imprese che nello stesso comune o a livello nazionale occupino più di 15 dipendenti, ed ove gli stessi risultino regolarmente eletti in conformità alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;

c) membri di Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove costituite in sostituzione delle R.S.A., in conformità a quanto disposto dal CCNL e dal protocollo sottoscritto dalle Parti ed accluso al CCNL ("Allegato 2").

Art. 11 Rappresentanze sindacali unitarie

1. Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori in ambito aziendale, in un'ottica di favore un costruttivo confronto e di potenziare le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

2. In tale contesto, le parti convengono:

- in conformità all'art. 19 e 35, comma 2, della Legge n. 300/1970, di riservare alle OO.SS. firmatarie il CCNL di costituire Rappresentanze Sindacali;

- che dette rappresentanze potranno avere una durata in carica massima di 24 mesi;

- sino ad elezione di R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite.

3. Le parti convengono altresì che alle sole OO.SS. firmatarie il CCNL è riservato il diritto di indire le elezioni delle R.S.U.; alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

4. In ogni caso, è richiesto che le procedure di elezione, in dettaglio, siano portate a conoscenza dei lavoratori e del datore di lavoro, con preavviso di almeno 10 giorni,

5. Ai sensi dell'art. 8 dell'Accordo Interconfederale del 27/7/1994, i componenti delle R.S.U. subentrano ai membri delle R.S.A., anche per quanto concerne i relativi consigli direttivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, dei permessi e delle tutele del lavoro già loro riconosciuti dalla legge, ed in particolare dal Titolo III della Legge n. 300/1970.

6. Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge in materia di rappresentanza aziendale, nonché al Protocollo del 27/7/1994.

Art. 12 Assemblee

1. Nelle unità ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso orario di lavoro nei limiti di 13 ore annue; in tale ultima ipotesi, ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione di fatto, di cui all'art. 10 del CCNL.






2. Dette assemblee potranno tenersi solo previa convocazione, in forma singola od unitaria, ad opera delle R.S.A. ed R.S.U., o per il tramite delle organizzazioni aderenti o affiliate alle OO.SS. stipulanti il CCNL.

3. In tale contesto, il datore di lavoro dovrà destinare, di volta in volta, locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

4. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi; dette assemblee potranno essere indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle R.S.U. di cui all'art. 10 del CCNL - o in loro assenza dalle RSA, laddove già costituite - e nella misura di 3 ore annue da organizzazioni afferenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

5. Della convocazione dell'assemblea deve essere data adeguata informativa al datore di lavoro, con preavviso di almeno 48 ore.

6. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie il CCNL.

7. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 2 ore di durata, per ciascuna assemblea.

8. Restano fermi e validi differenti accordi raggiunti dalle parti a livello aziendale, ove di miglior favore per i dipendenti.

Art. 13 Referendum

1. Al di fuori dell'orario di lavoro, è consentito ai dipendenti l'espletamento di pratiche referendarie, generali o per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, purché indetti dalle R.S.U. regolarmente costituite e nei limiti previsti di quanto stabilito dalla Legge n. 300/1970.

2. Le modalità di svolgimento potranno essere oggetto di accordi sindacali, di livello regionale.

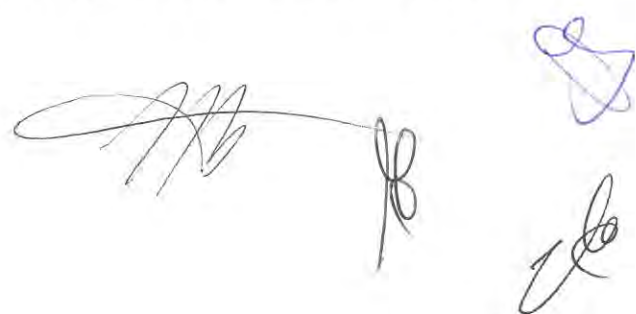
Art. 14 Affissioni sindacali

1. È consentito alle organizzazioni territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie il CCNL di l'affissione, in apposita bacheca, di comunicazioni, recanti la firma di dirigenti sindacali.

2. Le predette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali o attinenti al rapporto di lavoro.

3. Copia delle medesime dovranno essere consegnate al datore di lavoro, all'atto dell'affissione.

Art. 15 Delegato aziendale

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. There is a large, stylized signature in black ink on the left, and several smaller, more legible signatures in blue ink on the right. The signatures appear to be official or formal in nature.

1. Per tutto quanto concerne materie afferenti al CCNL ed alla normativa in materia di lavoro, le OO.SS. firmatarie il CCNL potranno nominare, congiuntamente, un delegato aziendale, ai fini di un'unitaria interlocuzione con il datore di lavoro.

Art. 16 Trattenute contributi sindacali

1. Il datore di lavoro provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale, nella misura dell'1% della retribuzione base in atto dal 1 gennaio di ciascun anno e per 13 mensilità, alle dipendenti ed ai dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di lettera di delega, debitamente compilata e sottoscritta.

2. La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali il datore di lavoro sarà obbligato.

3. il datore di lavoro corrisponderà, su base mensile, l'importo della trattenuta alla organizzazione sindacale individuata dal dipendente.

Art. 17 Diritti, tutelati e permessi nell'esercizio di attività sindacali

1. Ai dirigenti sindacali rientranti nelle definizioni di cui al comma 1, dell'art. 9 che precede, limitatamente ad un dipendente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie il CCNL, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate, fermo restando quanto statuito dalla Legge n. 300/1970:

a) 24 ore ove impiegati da datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

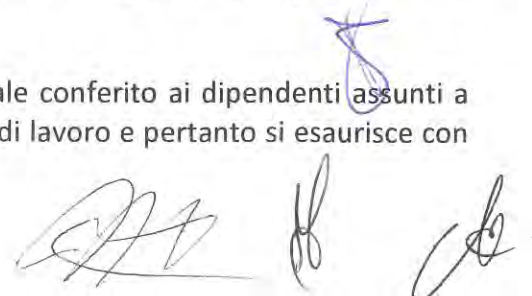
b) 50 ore ove impiegati da datori di lavoro che occupino più di 15 (quindici) dipendenti.

2. I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a n. 8 giorni all'anno,

3. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite le R.S.A. o le R.S.U., ed in assenza per il tramite dei membri individuati all'art. 13, comma 1, lettera a) che precede.

4. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva all'altra del dipendente che ricopra incarichi sindacali, o di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e dei membri di commissione interna, per tutto il periodo in cui esse/i ricoprono la carica e fino a 3 mesi dopo la cessazione dalla stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti l'esercizio della carica ricoperta.

5. Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.



TITOLO IV - Tutela della salute e della dignità della persona

CAPO I - Ambiente di lavoro

Art. 18 Condizioni ambientali

1. La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, nonché la stessa salubrità degli ambienti di lavoro rappresentano valori condivisi dalle Parti e costituiscono, anche in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia, obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori.

2. In conformità a tale obiettivo, il datore di lavoro, la direzione sanitaria, nonché i dirigenti e preposti all'uopo individuati, unitamente ai lavoratori e a tutte le figure professionali, istituite in conformità alle disposizioni di legge vigenti, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, al fine di eliminare o ridurre ogni rischio alla fonte, nell'ottica di migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro, in un'ottica di tutela per gli stessi lavoratori, oltre che per gli utenti finali dei servizi erogati dal datore di lavoro.

3. Il datore di lavoro, nell'ambito del complesso aziendale, si obbliga ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge; è tenuto - consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove nominati - ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti, in conformità alle norme di legge applicabili alla materia oggetto del presente articolo.

4. Ciascun lavoratore, al fine di tutelare la propria sicurezza e la propria salute, nonché quelle degli utenti e dei terzi presenti nei luoghi di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, deve attenersi, pedissequamente, alla formazione impartitagli, nonché alle istruzioni ricevute ed ai piani di sicurezza adottati a livello aziendale, al documento sulla valutazione dei rischi, oltre che fare un utilizzo proprio dei dispositivi di sicurezza, nonché di ogni altro strumento aziendale ad egli fornito dal datore di lavoro. In particolare, ai lavoratori è richiesto di:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- partecipare ai programmi di formazione istituiti a livello aziendale;

- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;



- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre 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 notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

5. In ipotesi di violazione degli obblighi posti a proprio carico dalla legge o da disposizioni vigenti a livello aziendale in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro, il lavoratore potrà essere assoggettato a procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 91 del CCNL.

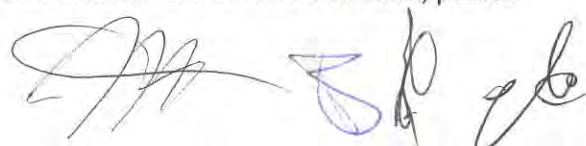
6. Fermo restando quanto precede, i lavoratori hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro; non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

7. A livello aziendale potrà essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in conformità a quanto disposto dalla legge in materia ed in numero pari ad uno per ciascun complesso aziendale; al rappresentante saranno attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, secondo le modalità di seguito indicate:

- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, il medesimo rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

8. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18 e 50, del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3/8/2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa



sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

9. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative, ed in particolare al D.Lgs. n. 81/2008 così come successivamente modificato od integrato, nonché a specifico protocollo di attuazione allegato al CCNL ("Allegato 3").

Art. 19 Divise e indumenti di servizio

1. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'azienda, comprese quelle della manutenzione ordinaria.

2. Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. Le Parti confermano che i tempi necessari alla vestizione ed alla svestizione, con riferimento al personale alle dipendenze dell'azienda, cui è fatta richiesta di indossare indumenti di servizio, non sono computabili nell'orario di lavoro e, in quanto tali, non danno diritto ad alcuna forma di retribuzione o di indennizzo, essendo esclusi dalla etero-direzione del datore di lavoro e rientranti nella diligenza preparatoria inclusa nell'obbligazione principale del lavoratore.

CAPO - II Dignità della persona

Art. 20 Pari opportunità tra uomo e donna

1. Ai fini della piena e puntuale applicazione della legge 10/4/1991 n. 125, entro e non oltre 6 mesi dalla stipula del CCNL, le Parti potranno costituire un comitato, denominato "Comitato per le pari opportunità", composto da una componente o da un componente designato/a da ognuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

2. Ove costituito, le Parti assicurano le condizioni e gli strumenti per il funzionamento del Comitato.

3. Le finalità del Comitato per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento.



Art. 21 Tutela dei dipendenti portatori di handicap

1. Con riferimento ai lavoratori portatrici o portatori di handicap, per tutto quanto non previsto dal CCNL, si rinvia espressamente alla Legge 5/2/1992, n. 104, ed alla legge 8/3/2000, n. 53.

Art. 21 Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato

2. Le Parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e la necessità della gratuità della prestazione, in considerazione di quanto previsto dalla specifica Legge Quadro 11/8/1991 n. 266, convengono che - compatibilmente con le esigenze aziendali del momento e d'accordo con il datore di lavoro, in un'ottica di dovuta programmazione - potranno essere individuate forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni, disciplinate dal CCNL, con i lavoratori interessati, a livello aziendale.

TITOLO V - Mercato del lavoro

CAPO I - Apprendistato

Art. 23 Disciplina del rapporto di apprendistato

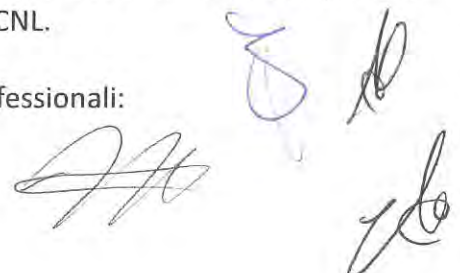
1. Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dal servizio socio-assistenziale.

2. Può essere assunto personale con contratto di apprendistato nel rispetto della disciplina normativa di cui al D.Lgs. n. 81/2015.

3. L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili al corretto svolgimento della mansione a cui è destinato.

4. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato professionalizzante ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori l'acquisizione delle competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale, Esso sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese tra i livelli 1 e 10 compresi del piano di inquadramento e classificazione previsto all'art. 34 del CCNL.

5. Il contratto di apprendistato è escluso per i seguenti profili professionali:



- Infermiere professionale;
- Fisioterapista;
- Logopedista;
- Psicomotricista;
- Medico;
- Psicologo;

6. Per quanto concerne i percorsi formativi, relativi ai profili professionali, le Parti entro e non oltre 3 mesi definiranno un protocollo con specifici contenuti in conformità al dettato normativo, da considerarsi sin da ora parte integrante del presente CCNL, nelle modalità di cui al verbale accluso al presente CCNL ("Allegato 4").

7. Per la stipula del contratto di apprendistato è richiesta la forma scritta ad probationem e devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato, che non può essere inferiore a 6 mesi.

8. I datori di lavoro non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori, il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti.

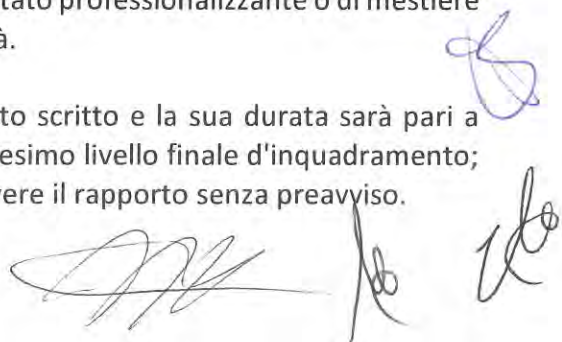
Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Durante il periodo di apprendistato si potrà prevedere un periodo di prova.

9. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Il rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori fino a 10 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze qualificati o specializzati o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3 potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

10. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17/10/2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

11. Il periodo di prova dell'apprendista dovrà risultare da atto scritto e la sua durata sarà pari a quella previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento; durante il periodo di prova sussiste il reciproco diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.



12. Il periodo di apprendistato eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal CCNL, purchè l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, secondo quanto risulterà dal libretto formativo e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno,

Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Al termine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

13. Il datore di lavoro avrà l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la qualifica prevista;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

c) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole Strutture, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);

d) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Il datore di lavoro darà comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

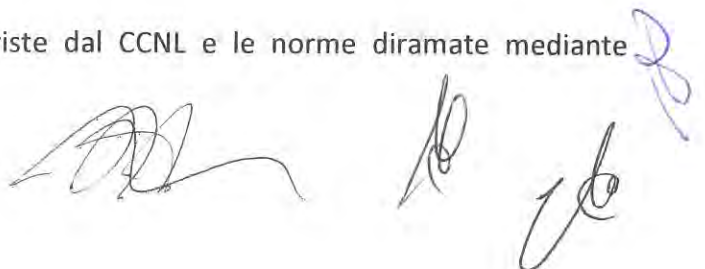
14. L'apprendista dovrà:

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

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal CCNL e le norme diramate mediante regolamento interno.



L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

15. Durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. n. 81/2015 di durata superiore a trenta giorni.

Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità previsti dall'art. 73 del CCNL.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 8/4/2003 n. 66 e ss. Mm., nonché dalle specifiche previsioni del CCNL, pertanto essi potranno prestare lavoro straordinario e svolgere attività anche in orario notturno, festivo e festivo-notturno,

16. Il trattamento economico per gli apprendisti consisterà in una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto all'art. 68 del CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

- per contratti di durata fino a 32 mesi per le qualifiche dal liv. 1 a 5:

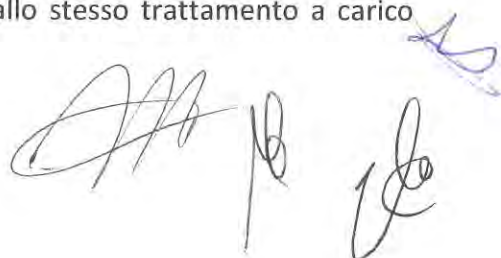
- dal 1° al 20° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 21° mese: 95% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

- per contratti di durata fino a 40 mesi per le qualifiche di cui ai liv. da 6 a 10:

- dal 1° al 28° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 29° mese: 95% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

17. Alla fine dell'apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno quelli corrispondenti alla qualifica eventualmente conseguita.

18. In caso di assenza per malattia durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla vigente legislazione previdenziale, allo stesso trattamento a carico dell'Ente riservato al personale qualificato.



La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova. Durante il periodo di prova, in caso di malattia, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

19. Il rapporto di apprendistato avrà una durata minima di 6 mesi con esclusione delle attività stagionali e si estinguerà in relazione alle qualifiche da conseguire secondo alle seguenti scadenze:

- 36 mesi: Liv. 1, 2, 3, 4, 5;

- 40 mesi: Liv. 5, 6, 7, 8, 9, 10.

20. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine; durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

21. Si definisce "qualificazione" l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi sia attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, sia attraverso la formazione esterna, in ogni caso con l'obiettivo dell'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le competenze da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo alle conoscenze e competenze possedute in ingresso.

22. All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un tutor aziendale.

Il predetto tutor avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Nelle strutture con oltre 15 dipendenti, il datore di lavoro delegherà tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire; nelle strutture fino a 15 dipendenti la funzione di tutor potrà essere svolta direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte dell'Ente datore di lavoro.



23. L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo saranno comprese nell'orario normale di lavoro.

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad Ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo specifico e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

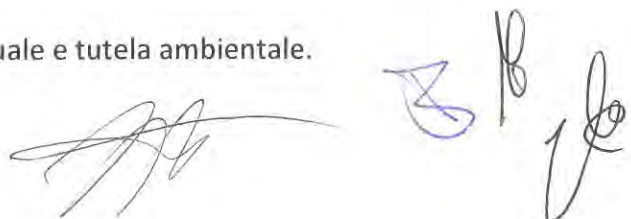
24. Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi; le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;
- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia del servizio;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro;

25. Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'Ente procedere direttamente alla erogazione della formazione.

I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i servizi di settore ed il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavori (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.



26. Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento della qualifica; la formazione svolta dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo, in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

27. Per quanto non disciplinato dal CCNL in materia di apprendistato professionalizzante, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

CAPO II - Assunzione del personale

Art. 24 Assunzione del personale in forma subordinata

1. L'assunzione del personale, in forma subordinata, è effettuata in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di domanda ed offerta di lavoro, con riferimento al settore privato. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti informazioni ed indicazioni minime:

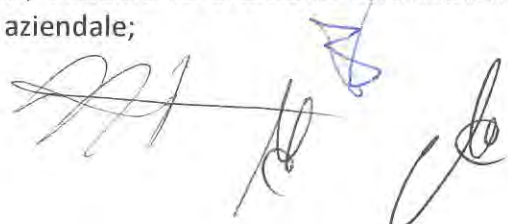
- identità delle Parti;
- luogo o luoghi di lavoro;
- sede e domicilio del lavoratore e del datore di lavoro;
- data di assunzione, eventuale periodo di prova, qualifica, livello di inquadramento e mansioni, retribuzione, CCNL applicato;
- livello di retribuzione.

2. Il lavoratore, in conformità alle vigenti disposizioni di legge, ed in particolare del D.Lgs. n. 81/2008 e della Legge 4/6/1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, è obbligato a fornire, al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, i seguenti documenti, oltre che a prendere visione di ogni altro regolamento interno aziendale, con sottoscrizione per accettazione di quanto in essi contenuto:

a) certificato di nascita e di stato di famiglia;

b) certificazione attestante il compimento di degli studi, unitamente a tutte le certificazioni di abilitazione, richiesti dalla qualifica assunta nel contesto aziendale;

c) copia e numero di codice fiscale;

The image shows three handwritten signatures in black ink and one in blue ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be official or personal marks.

- d) carta d'identità o documento equipollente, in corso di validità;
- e) certificato dei carichi pendenti, con efficacia non anteriore ad un mese dalla data di assunzione;
- f) certificato di idoneità fisica, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, ed in particolare libretto di idoneità sanitaria, ove le mansioni di assegnazione lo richiedano;
- g) documentazione e dichiarazione necessaria ai fini dell'iscrizione presso gli Enti competenti e per l'applicazione di disposizioni di legge e regolamentari in ambito previdenziale o fiscale.

3. Ad aggiungersi a quanto precede, a livello aziendale potranno essere attuate specifiche forme di prevenzione sanitaria o di vaccinazione, avuto riguardo ai rischi professionali o ad esigenze di tutela degli utenti, tenuto altresì conto delle specifiche mansioni assegnate ai lavoratori, con obbligo di tali ultimi a sottoporsi a quanto impartito dal datore di lavoro.

Art. 25 Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello	Periodo di prova
1	30 giorni di calendario
2	45 giorni di calendario
3	60 giorni di calendario
4	60 giorni di calendario
5	60 giorni di calendario
6	60 giorni di calendario
7	60 giorni di calendario
8	60 giorni di calendario
9	180 giorni di calendario
10	180 giorni di calendario
Quadri	180 giorni di calendario

2. Durante il periodo di prova, al lavoratore dovrà essere garantita una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali, stabiliti dal CCNL per ciascuna qualifica di attribuzione.

3. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, dall'una parte o dall'altra, senza preavviso e senza obbligo di motivazione, ma con il solo diritto del lavoratore

alla remunerazione dei giorni di lavoro effettivamente prestati, oltre che al T.F.R., ed ai ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e delle spettanze di fine rapporto, ove dovuti e maturati.

4. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia esercitato il diritto di recesso garantito dalla legge e dal comma 3 che precede, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di prova intercorso sarà computato nell'anzianità di servizio del dipendente.

5. In ipotesi di interruzione del periodo di prova a causa di malattia o infortunio extralavorativo, i lavoratori saranno ammessi a completare il periodo di prova stesso, ove l'attività lavorativa riprenda entro e non oltre 90 giorni dall'inizio dell'evento morboso; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto, a tutti gli effetti, con la data di inizio dell'assenza.

6. Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di infortunio sul lavoro la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso, indipendentemente dalla durata dell'assenza.

CAPO III - Contratto a tempo determinato. Lavoro in somministrazione

Art. 26 Assunzione a tempo determinato. Somministrazione di lavoro

1. È consentita l'assunzione di personale a tempo determinato in conformità alle disposizioni di legge, ed in particolare di cui all'art. 19 del D.Lgs. 15/6/2015, n. 81, così come successivamente modificato od integrato.

2. L'impiego di contratti a tempo determinato non potrà eccedere il 20% dell'organico a tempo indeterminato, con esclusione di contratti conclusi per l'avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché dei contratti a tempo determinato sottoscritti con personale avente età anagrafica superiore a 50 anni.

3. Restano fermi e validi, in deroga alle disposizioni dei commi che precedono, limiti quantitativi differenti, individuati in sede di contrattazione collettiva aziendale o oggetto di contrattazione, di medesimo livello, intervenuta successivamente all'entrata in vigore dei CCNL.

4. Ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto dovrà risultare da atto scritto ed una copia dovrà essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

5. Il datore di lavoro informerà i lavoratori a tempo determinato, le R.S.U., nonché le rappresentanze sindacali aziendali, ove già costituite, circa i posti vacanti che si renderanno disponibili nella pianta organica, con cadenza mensile,



6. L'attività lavorativa, resa a tempo determinato, costituirà titolo di precedenza - a parità di requisiti, mansioni, livello di inquadramento ed abilitazioni conseguite - ai fini dell'assunzione del dipendente a tempo indeterminato, ove tale ultimo abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ed in funzione delle sole assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi.

7. Al contratto a tempo determinato potrà essere apposta clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:

a) per l'assunzione fino a 6 mesi, sino a 15 giorni di calendario;

b) per periodi superiori a 6 mesi, sino a 30 giorni di calendario.

8. Per contratto di somministrazione di lavoro si intende il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse, sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

9. Il datore di lavoro potrà utilizzare un numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non eccedente il 3% per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza presso l'utilizzatore al 1 gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

10. Il datore di lavoro potrà ricorrere all'utilizzo di lavoratori in somministrazione, a tempo determinato, entro il limite dell'8% annuo dell'organico a tempo indeterminato, fatta eccezione per i contratti conclusi in avvio di nuove attività o per sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, o in ipotesi di utilizzo di lavoratori con età anagrafica eccedente i 50 anni.

11. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17/6/2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

12. Le Parti convengono che l'utilizzo congiunto, nella medesima azienda, di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o le cui prestazioni siano acquisite per il tramite di lavoro in somministrazione a tempo determinato, non potrà eccedere, su base annua, cumulativamente, il limite del 30% della pianta organica, fatta eccezione per i contratti conclusi in avvio di nuove attività o per sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, o in ipotesi di utilizzo di lavoratori con età anagrafica eccedente i 50 anni, nonchè per le eccezioni di cui al comma 4 che precede.



TITOLO VI - Classificazione del personale

CAPO I - Inquadramento e classificazione

Art. 27 Premessa

1. La classificazione del personale è Strutturata avuto riguardo alle specifiche esigenze del settore, nonchè tenuto conto dell'ambito di applicazione del CCNL.
2. La stessa classificazione tiene conto delle distinzioni tra quadri, personale con mansione impiegatizia e mansioni non impiegatizie, ad ogni effetto di legge o regolamento applicabile, ed in particolare ai sensi della Legge n. 190/1985.
3. Le Parti convengono di individuare un sistema di classificazione che tenga conto di peculiarità emergenti e di esigenze aziendali specifiche, con facoltà delle OO.SS. firmatarie di segnalare proposte di aggiornamento del sistema stesso, oltre che di revisione delle declaratorie, di cui all'art. che segue.

Art. 28 Classificazione e livello di inquadramento

1° Livello

Rientrano nel 1° livello, i lavoratori con funzioni finalizzate all'esecuzione di attività semplici ed elementari di tipo manuale, senza alcuna autonomia. L'attività dei lavoratori appartenenti a tale livello si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute, nell'ambito dell'area dei servizi con particolare riferimento alle pulizie ed all'effettuazione di lavori semplici.

2° Livello

Rientrano nel 2° livello, i lavoratori con funzioni che comportino l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale, 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; rientrano nel presente livello i seguenti compiti e funzioni:



- attività manuali di carattere ripetitivo o semi-ripetitivo, anche con l'uso di apparecchiature e mezzi meccanici, di piccola manutenzione;
- utilizzo di strumenti, telefoni o consolle fino a quattro linee telefoniche, apparecchiature e macchinari semplici anche collegati ad aperture automatiche, nonché l'esecuzione delle elementari norme connesse con il loro impiego;
- prestazioni di sorveglianza e custodia dei locali compresa la relativa piccola pulizia, di assolvimento di piccole commissioni, di espletamento di anticamera e disciplina dell'accesso del pubblico;
- collaborazione con il personale di cucina anche per la pulizia dei locali, utensili ed altro;
- lavaggio, asciugatura e preparazione del materiale da inviare alla sterilizzazione, stiratura e conservazione,

I lavoratori inquadrati al presente livello prestano attività lavorativa sulla base di istruzioni dettagliate ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, disponendo di autonomia operativa nei limiti dell'esecuzione delle prestazioni proprie che sono soggette a controllo diretto del datore di lavoro.

La responsabilità è limitata alla corretta esecuzione delle prestazioni nell'ambito delle istruzioni ricevute e dell'autonomia riconosciutagli.

3° Livello

Rientrano nel 3° livello di inquadramento i lavoratori che svolgano attività esecutive di natura tecnica, tecnico-manuale, assistenziali richiedenti una specifica preparazione tecnica e professionale, acquisita in ragione di pregresse esperienze di lavoro, o in possesso, se del caso, di particolari abilitazioni e qualificazioni, o specifiche patenti di guida.

Vi rientrano, quindi, le posizioni di lavoro cui sono attribuiti i seguenti compiti o funzioni:

- conduzione e piccola manutenzione e pulizia di autoveicoli;
- trasporto delle disabili e dei disabili in barella o in carrozzella; accompagnamento nei locali di terapia ed a tutte le attività riabilitative; collaborazione con il personale di cucina per la preparazione del cibo;
- aiuto al personale infermieristico;
- trasporto, distribuzione ed ausilio nell'assunzione del cibo;
- assistenza alla persona e prestazioni di supporto: aiuto nelle attività personali quali alzarsi dal letto, pulizie personali, vestizione o svestizione, assunzione dei pasti, corretta deambulazione, uso di

protesi, manovre di posizionamento di aiuto nelle attività riabilitative interne ed esterne; riordino, pulizia e sanificazione dell'ambiente di vita degli ospiti.

L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati, contributo della lavoratrice o del lavoratore alla programmazione e gestione dei servizi.

Lo svolgimento dei suddetti compiti presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisiti, anche attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione.

4° Livello

Rientrano nel 4° livello di inquadramento le posizioni di lavoro che comportino attività di natura amministrativa d'ordine, di carattere assistenziale, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Rientrano nel presente livello, i lavoratori ai quali è richiesto lo svolgimento dei seguenti compiti o funzioni:

- 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 e di relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- apporto individuale finalizzato al miglioramento ed alla semplificazione delle procedure anche con l'utilizzo di apparecchiature elettroniche;
- conduzioni, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi, per cui occorre una formazione tecnica e professionale, che comporta anche abilitazione, qualificazione o patente;
- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona, riordino, pulizia e sanificazione dell'ambiente di vita degli ospiti;
- conduzione delle cucine, preparazione dei cibi anche secondo prestabilite tabelle dietetiche;
- inserimento ed elaborazione dati, trascrizione in dattilografia;
- conduzione piccola manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi che richiedono la patente D/K

Tali funzioni sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni Particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite; la posizione conferisce piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodiche oppure immediate.

5° Livello



Rientrano nel 5° livello di inquadramento le posizioni di lavoro che comportino l'esecuzione di coordinamento di funzioni tecniche, educative e che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.

Vi rientrano i lavoratori cui è richiesto l'espletamento dei seguenti compiti o funzioni:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale di base richiesta;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo in funzione dei compiti assegnati;
- coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- attività finalizzate alla gestione del tempo libero, mediante tecniche specifiche di animazione, attività ludiche, motorie, espressive, nell'ambito del programma di intervento riabilitativo;
- attività esecutive senza valutazione di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti.

I lavoratori inquadranti al presente livello, collaborano alla redazione della programmazione delle attività e risponde de) proprio operato ai tecnici responsabili del servizio e/o dell'area.

6° Livello

Rientrano nel 6° livello le posizioni di lavoro che comportino l'esecuzione di funzioni tecniche, riabilitative, funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili, che presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, ed inoltre di programmazione, di studio.

Al presente livello di inquadramento, le funzioni richieste ai lavoratori comportano attività di informazione e ricezione di documenti, disimpegno di mansioni di segreteria e di collaborazione con figure professionali più elevate.

Rientrano nel presente livello i seguenti compiti e funzioni:

- la conoscenza di tecniche rieducative-funzionali particolari;
- Particolare e personale competenza per operazioni su attrezzature o apparati complessi che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi;
- apporto individuale e nel lavoro di gruppo, in funzione di compiti assegnati, finalizzato al miglioramento del servizio;
- uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative impegnative;
- collaborazione, composizione di lavoro a più elevato contenuto professionale;



- uso di apparecchiature elettroniche anche complesse, mediante programmazione strutturata, produzione di software, ecc.;

- predisposizione di interventi socio-riabilitativi volti all'integrazione sociale, sulla base di una programmazione a breve, medio e lungo termine che deve sviluppare, verificare e valutare, con la collaborazione di colleghe e colleghi la supervisione di tecnici coinvolti nelle diverse esperienze.

I lavoratori inquadrati al presente livello hanno responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte. Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

7 Livello

Rientrano nel 7° livello di inquadramento, i lavoratori - ad eccezione dei quadri e dei dirigenti - con funzioni amministrative direttive, di indirizzo e di coordinamento, il cui svolgimento presuppone competenze, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonché in équipe interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, coordinamento dei servizi, con particolare riferimento alla attuazione dei programmi riabilitativi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonché al mantenimento dei rapporti esterni ed interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute.

L'assolvimento di dette funzioni potrà comportare, altresì, una responsabilità organizzativa, di indirizzo e coordinamento di unità non complessa o di un gruppo di lavoro; dette attività sono sottoposte a controlli periodici.

8° Livello

Rientrano nel livello 8° le posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di indirizzo, di coordinamento, delle attività, di facilitazioni del lavoro d' équipe, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento della propria disciplina.

Le attività suindicate comportano autonomia decisionale, in relazione alla specificità e complessità dei servizi di cui si è responsabili, nell'osservanza delle direttive impartite dall'amministrazione.

Le funzioni assegnate nel presente livello potranno comportare, altresì, la supervisione e il controllo di una serie di funzioni operative, di unità operative.

L'attività del lavoratore dovrà essere caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità.



I lavoratori inquadranti al presente livello sono assoggettati a controlli periodici.

9° Livello

Rientrano nel 9° livello le posizioni di lavoro caratterizzate dall'attuazione dei programmi in conformità agli indirizzi generali formulati dall'amministrazione comportanti:

- specifica ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché costante aggiornamento nella propria disciplina;
- svolgimento di compiti amministrativi, tecnici e sociali complessi, studio ed elaborazione di programmi operativi e di ricerca caratterizzati da rilevante apporto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi anche mediante il coordinamento interdisciplinare.

L'attività di cui al presente livello potrà svolgersi in tutti gli ambiti di interesse dell'amministrazione, con controllo effettuato periodicamente dal datore di lavoro sull'attività espletata dal dipendente.

10° Livello

Appartengono al 10° livello i lavoratori con attribuzione di compiti e funzioni comportanti indiscussa capacità professionale, competenza progettuale e gestionale, nonché pianificazione e previsione nell'ambito di sole direttive generali in applicazione degli indirizzi formulati dall'amministrazione al fine di conseguire gli obiettivi prefissati.

Lo svolgimento di detta attività comporta la direzione, il coordinamento di figure professionali di elevata professionalità, anche per quanto concerne l'indirizzo dell'attività di tale ultima.

L'attività del dipendente è comunque assoggettata al controllo periodico del dipendente.

Art. 29 Inquadramento del personale

1. L'inquadramento del personale è determinato dalle mansioni effettivamente svolte dal dipendente, secondo le indicazioni ed i profili di seguito indicati, ai quali è attribuito carattere esemplificativo e non esaustivo.

The image shows four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is the largest and most prominent, followed by three smaller signatures to its right.

2. I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli sopra indicati saranno inquadrati, attraverso il rapporto tra le Parti in sede aziendale, sulla base dell'insieme di capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.

3. Con riferimento ai livelli dal settimo al decimo - e per quanto concerne la figura professionale dei quadri - l'inquadramento specifico e l'attribuzione delle relative mansioni potranno essere oggetto di ulteriore definizione a livello aziendale, in ragione della natura semplice o complessa delle strutture operative.

1° Livello

Addetta/o alle pulizie.

2° Livello

Addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, operaia/o generica/o, portiera/e, addetta/o alla lavanderia, addetta/o alla stireria, addetta/o al guardaroba, addetta/o alla cucina, fattorina/o, telefonista.

3° Livello

Assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o, operatrice/ore polivalente, operaia/o qualificata/o, centralinista, addetta/o ai servizi operativi di ingresso, autista, bagnina/o, aiuto cuoca/o.

4° Livello

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, animatrice/ ore senza titolo, impiegata/o d'ordine, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o.

5° Livello

Coordinamento di assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o alla assistenza di base o altrimenti definita/o, capa/o cuoca/o, educatrice/ore non formata/o.

6° Livello

Impiegata/o di concetto, assistente sociale, infermiera/ere, educatrice/ore professionale, terapeuta occupazionale, logopedista, fisioterapista, psicomotricista.

7° Livello

Capa/o ufficio, assistente sociale coordinatrice/ore, educatrice/ore professionale, coordinatrice/ore, terapeuta occupazionale coordinatrice/ore, logopedista coordinatrice/ore, fisioterapista coordinatrice/ore, psicomotricista coordinatrice/ore, coordinatrice/ore di unità operativa semplice.

8° Livello

Coordinatrice/ore di unità operativa complessa, psicologa/o.

9° Livello

Responsabile di area, psicologa/o se in possesso di 5 (cinque) anni di esperienza nel ruolo.

10° Livello

Direttrice/ore.

Quadri

Si rinvia alle disposizioni di cui al Capo II del presente Titolo del CCNL.

CAPO II - Quadri

Art. 30 Declaratoria

1. Appartengono alla categoria dei quadri, in conformità a quanto previsto dalla Legge 13/5/1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni di particolare importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali e dei servizi erogati/ nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti dal datore di lavoro o dalla direzione sanitaria, i quali:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti rilevanti per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati,

2. Per quanto concerne l'individuazione delle mansioni e ruoli si rinvia alla negoziazione individuale tra le parti, all'atto dell'assunzione.



Art. 31 Formazione e aggiornamento

1. Con riferimento alle specifiche responsabilità, assunte dal personale rientrante nella categoria dei quadri, ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali di tali ultimi, il datore di lavoro favorirà pratiche di formazione ed aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 31.

2. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

3. Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza, sia come giornate da considerarsi distraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo dipendente.

Art. 32 Assegnazione della qualifica

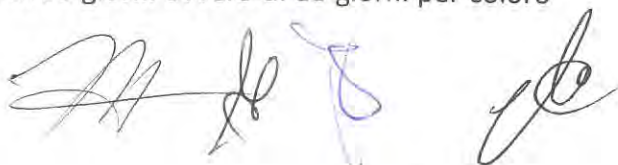
1. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 33 Orario di lavoro

1, Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 38 e ss. del CCNL.

Art. 34 Trasferimenti

1. Il trasferimento dei quadri, ove esso determini il cambiamento di residenza, dovrà essere comunicato per iscritto al dipendente, con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.



2. Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non sia rispettato, in tutto od in parte, al quadro - per il periodo di preavviso residuo - sarà riconosciuto il trattamento di trasferta di cui all'art. 82 del CCNL.

CAPO III - Mansioni

Art. 35 Mansioni del lavoratore

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

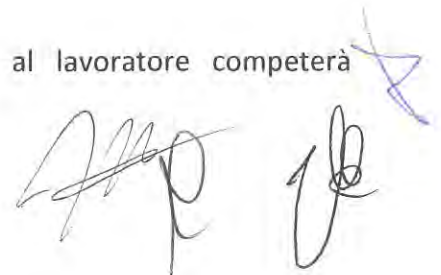
2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a tre mesi, semprechè il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto.

3. Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le Parti e fatte salve le attribuzioni del Responsabile sanitario, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori a quelle inerenti alla sua categoria e qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

Art. 36 Mansioni promiscue

1. In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.

2. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compererà l'inquadramento al livello superiore.



3. Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Art. 37 Superiore livello di inquadramento

1. Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno di merito e come tale non assorbibile.

Art. 38 Assegnazione ad altra mansione per inidoneità fisica

1. Nelle ipotesi in cui al dipendente sia riconosciuta, dalle strutture ed Enti preposti, in conformità alla normativa vigente in materia, lo stato di inidoneità fisica in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla propria qualifica, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, datore di lavoro e lavoratore - nel rispetto del loro potere organizzativo - esperiranno ogni utile tentativo per l'assegnazione al dipendente di mansioni differenti.

TITOLO VII - Orario di lavoro

CAPO I - Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 39 Orario di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è pari a 38 ore settimanali ed 8 ore giornaliere.

2. Con effetti dall'entrata in vigore del CCNL, in presenza di specifiche esigenze territoriali e/o requisiti richiesti a livello regionale, previa stipula di accordi sindacali di pari livello, l'orario normale di lavoro, su base settimanale potrà essere incrementato dalle attuali 38 a 40 ore, in deroga a quanto

stabilito al comma 1 che precede, per il personale già in forza, nonché per il personale di nuova assunzione.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 che precede, le due Ore settimanali aggiuntive (39esima e 40esima) saranno remunerate con un incremento del 10% rispetto alla retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti, così come individuata ai sensi dell'art. 68 del CCNL.

4. Le ore eccedenti di cui al comma 3 che precede non saranno considerate, ad ogni effetto di legge o di contratto, quale lavoro straordinario o supplementare, anche ai fini della loro remunerazione aggiuntiva, ma saranno qualificate come normale orario di lavoro, fatta salva la suddetta maggiorazione del 10%,

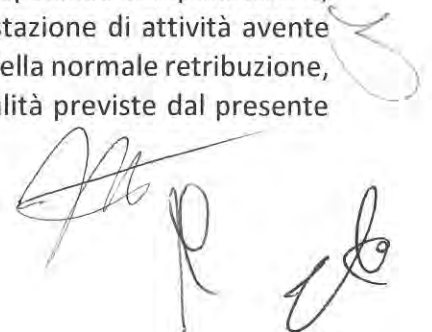
5. In ogni caso, l'orario di cui al presente articolo si riferisce alle ore di attività effettivamente prestate dal dipendente.

6. All'interno del singolo complesso aziendale o di unità operativa, potranno coesistere differenti forme di distribuzione dell'orario, su base individuale o di turnazione, avuto riguardo alle specifiche esigenze dei servizi resi all'utenza o di specifici requisiti richiesti a livello aziendale.

Art. 40 Orario plurisettemanale e compensazioni

1. Attesa la peculiarità del settore di riferimento, cui il CCNL trova applicazione, è consentito al datore di lavoro di implementare sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro su base plurisettemanale, anche con riferimento a fasce orarie diversificate del personale in forza.

2. I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato - in misura superiore o inferiore - e l'orario normale di lavoro; il maggior lavoro effettuato - nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore - non darà alcun diritto a remunerazione per lavoro straordinario, bensì potrà essere oggetto di specifica compensazione, secondo quanto sopra stabilito; con riferimento alle settimane con prestazione di attività avente durata inferiore all'orario normale di lavoro, non si darà luogo a riduzioni della normale retribuzione, di cui all'art. 68 del CCNL, ma si procederà a compensazioni, nelle modalità previste dal presente articolo.



3. li consentito effettuare prestazioni lavorative di durata superiore al normale orario di lavoro settimanale, di cui ai commi 1 e 2 che precedono, entro il limite di 6 settimane consecutive e fermo restando il diritto al normale godimento dei riposi, dovuti ai sensi di legge o del CCNL.

Art. 41 Riduzione dell'orario di lavoro e festività soppresse

1. Le quattro festività abolite, di cui alla Legge 5/3/1977 n. 54 ed al DPR 28/1/1985 n. 792, risultano assorbite nell'orario di lavoro di cui sopra.

2. In conformità a quanto disposto dall'art. 17, del D.Lgs. n. 66/2003, si conviene di prendere a riferimento la media delle 8 ore di lavoro notturno nell'arco di 4 settimane lavorative.

3. Sono riconosciuti ai dipendenti, convenzionalmente, permessi pari a 26 ore annue, per riduzione orario di lavoro ("R.O.L."), comprensivi del giorno di permesso retribuito, nonché della reintrodotta festività del 2 giugno; detto trattamento è da ritenersi sostitutivo di qualsivoglia analogo trattamento già in essere alla data in entrata in vigore del presente CCNL, fermi restando i diritti economici derivanti da permessi già maturati alla predetta data.

4. Le riduzioni di cui al comma che precede saranno assorbite, fino a concorrenza, ad eccezione del lavoro a part-time.

5. Le ore di permesso per riduzioni di orario - qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite - potranno essere accantonate nella Banca Ore, su richiesta del lavoratore.

Art. 42 Banca Ore

1. Nella Banca Ore saranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che i dipendenti, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo; vi rientrano, con valore esemplificativo e non esaustivo: le residue giornate di riduzione orario di lavoro; i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie; i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale; ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.



2. I lavoratori potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla Banca Ore.

3. Il datore di lavoro corrisponderà, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti; alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 43 Riposo settimanali

1. Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

2. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 78.

3. Nel caso in cui la giornata di riposo con il giorno successivo a quello in cui il dipendente ha effettuato servizio notturno, il lavoro ordinario non potrà essere ripreso prima di 48 ore dal termine dell'ultimo turno di servizio prestato.

CAPO II - Part-time

Art. 44 Lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda, rappresentando, altresì, un'occasione di incremento della base occupazionale.



2. Con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione potrà intervenire a tempo pieno, ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, o a tempo parziale, in conformità a quanto disposto altresì dall'art. 4 del D.Lgs. n. 81/2015.

3. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, ai fini della prova della diversa collocazione dell'orario di lavoro, che potrà intervenire in forma orizzontale, verticale o mista.

4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

5. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 potrà avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite, avuto riguardo a specifiche esigenze aziendali, da ritenersi insindacabili.

6. Per le modalità di assunzione dei lavoratori a tempo parziale, fermo restando quanto indicato ai commi che precedono, si rinvia altresì all'art. 23 del CCNL.

7. La prestazione individuale è oggetto di pattuizione, tra datore di lavoro ed i lavoratori, entro i limiti di seguito indicati:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;

b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, minimo 550 ore.

8. Il datore di lavoro, entro il limite dell'8% del personale in forza a tempo pieno, alla data di presentazione della richiesta, valuterà positivamente - avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei seguenti casi:



a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;

b) lavoratori tutelati ai sensi della Legge n. 104/92 e successive modifiche;

c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della Legge n. 300/70;

d) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare di natura eccezionale.

9. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente accertata e comprovata, avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, nella forma e con parametrizzazione dell'orario, da concordarsi con il datore di lavoro.

10. Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, il datore di lavoro potrà valutare positivamente le richieste pervenute dai singoli lavoratori, con riserva di accoglimento o meno, previa verifica e tenuto conto delle proprie e specifiche esigenze organizzative aziendali.

11. Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo, di volta in volta, il preventivo consenso scritto del lavoratore.

Art. 45 Variazione dell'orario di lavoro. Clausole elastiche. Lavoro supplementare

1. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto ove clausole elastiche contemplino tale aspetto * potrà intervenire a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, sino al raggiungimento del tempo pieno.



2. Le Parti convengono, nel dare maggiore definizione al comma 1 che precede, di attribuire particolare rilevanza alle specifiche esigenze di turnazioni, a livello aziendale, imposte dalla normativa di riferimento su base regionale, nonché da peculiari necessità di copertura dei servizi erogati agli utenti, secondo modalità organizzative prescelte dal datore di lavoro e da tale ultimo comunicate al dipendente.
3. L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale dell'orario pattuito con il personale a part-time, dovrà intervenire - entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale - mediante comunicazione trasmessa per iscritto, o consegnata a mani, con preavviso di 2 giorni al lavoratore.
4. Al dipendente è garantita, in ipotesi di variazione in aumento dell'orario di lavoro nell'ambito di una previsione di clausola elastica, una maggiorazione dell'8% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
5. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, oltre che entro il limite di 8 ore su base giornaliera; il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
6. Le ore di lavoro supplementare - svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno - daranno diritto, per quanto concerne al dipendente, alle sole maggiorazioni previste dall'art. 78 del CCNL.
7. Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca Ore, di cui all'art. 41 del CCNL, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.
8. Ad integrazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 276/2003 le Parti convengono che il personale part-time/ ai soli fini dei conteggi e computi di cui alla Legge n. 300/70, sarà conteggiato pro-testa.



9. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia espressamente al D.Lgs. n. 81/2015 e successive modifiche.

TITOLO VIII - Permessi, aspettative e congedi

Art. 46 Servizio militare o sostitutivo civile

1. In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o per servizio sostitutivo civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio.

2. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Struttura sanitaria entro un mese dalla data di cessazione del servizio potrà essere considerato dimissionario

3. Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

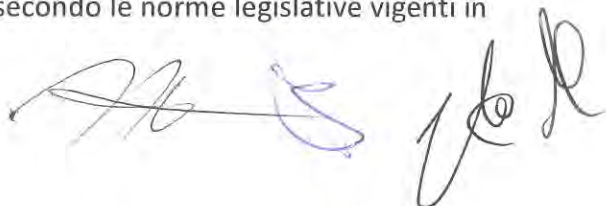
a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;

b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;

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

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

4. L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.



Art. 47 Tutela della maternità e paternità

1. Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;

c) per tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

2. Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

3. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, da concordarsi con il datore di lavoro, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

4. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.



5. In conformità al D.Lgs. n. 151/2001 e ss. mm., anche il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi, nei casi previsti dalla predetta norma.

6. In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice.

7. Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;

- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

8. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

9. L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.

10. Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.

11. In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.



12. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 1° anno di età del bambino.

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

14. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

15. I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

16. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie provvedere l'Ente preposto.

17. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

18. Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; esso comporta il diritto per la lavoratrice ad uscire dal luogo di lavoro.

19. La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.

20. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun



genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

21. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato medico rilasciato da un medico della ASL; il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

22. Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.

23. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 73 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 98,

24. Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dal datore di lavoro la 13ma mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

25. Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari; qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

26. In caso di utilizzo frazionato del congedo parentale il genitore lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

27. Per quanto non previsto dal CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.



Art. 48 Permessi di cui alla Legge 5/2/1992, n. 104 e successive modificazioni

1. Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla Legge 5/2/1992, n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale.
2. Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il CCNL, in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex Legge n. 104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi.
3. Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

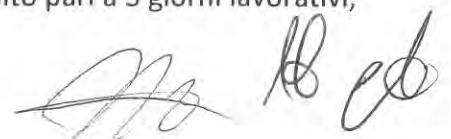
Art. 49 Congedo matrimoniale

1. Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 30 giorni di anticipo, ove si fruirà di detto congedo nei mesi estivi (giugno - settembre) del medesimo anno.
2. Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 50 Permessi per lutto di famiglia



1. In caso di morte di coniuge o convivente, risultante da atto di famiglia, o parente entro il secondo grado, il dipendente avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito pari a 3 giorni lavorativi,



2. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

3. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dalla data dell'intervenuto decesso.

Art. 51 Permessi per funzioni pubbliche elettive

1. In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R. 30/3/1957 n. 361 e dell'art. 1 della Legge 30/4/1978 n. 178.


2. Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Art. 52 Permessi per eventi e cause particolari

1. Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

2. Il lavoratore ha altresì diritto a richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate dal Ministero per la Solidarietà sociale con apposito decreto, di concerto con i Ministri della Sanità, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.

3. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.



Art. 53 Permessi e recuperi

1. A richiesta, il lavoratore potrà ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con il datore di lavoro, con altrettante ore di lavoro.

Art. 54 Donazione sangue o suoi componenti

1. I lavoratori che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo le disposizioni di legge vigenti.

Art. 55 Aspettativa non retribuita

1. Al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e/o comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 4 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale del personale alle dipendenze dell'azienda.

2. Il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario; in ogni caso è data facoltà al datore di lavoro, di recedere dal rapporto, con la sola erogazione del T.F.R. dovuto al lavoratore,

3. Il datore di lavoro, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, ha il diritto di richiedere al dipendente di rientrare in servizio entro e non oltre 10 giorni; ove il dipendente non aderisca a detta richiesta, lo stesso sarà considerato dimissionario, ad ogni effetto di legge; resta fermo il diritto del datore di lavoro di recedere comunque dal rapporto, con la sola erogazione de T.F.R. dovuto al lavoratore.

4. Tale periodo di aspettativa è da intendersi aggiuntivo rispetto a quella di cui all'art. 64 malattia.

TITOLO IX - Festività e ferie

Art. 56 Festività nazionali e infrasettimanali

1. A tutti i dipendenti è riconosciuto un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.
2. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL,
3. Ai lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate sarà riconosciuto un corrispondente riposo supplementare retribuito, da fruire compatibilmente con le esigenze aziendali o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella Banca Ore.
4. Ove esigenze aziendali non permettano tale riposo aggiuntivo, il datore di lavoro riconoscerà, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo corrispondente alle ore lavorate, sulla base di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL.
5. In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.
6. In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale i lavoratori hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno feriale, individuato dal datore di lavoro, avuto riguardo a proprie esigenze aziendali,



7. Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo ai lavoratori interessati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.

8. In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.

9. Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica dello stesso mese, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica o, previa intesa tra le Parti, tale giornata potrà confluire nella Banca Ore.

10. Le Parti convengono che nelle aziende e nelle unità operative in cui vengono concordate articolazioni basate su una quantificazione annuale dell'orario di lavoro, che contemplano il monte ore di riposo di diritto comprensivo delle festività di cui sopra, il dipendente non avrà diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo; gli stessi dipendenti, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art. 77 del CCNL.

Art. 57 Ferie

1. Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 giorni, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

2. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali, cadenti nel periodo stesso; pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

3. L'assenza per malattia, ove giustificata nelle modalità di cui all'art. 60 e 62, interrompe il decorso delle ferie.

4. Durante il periodo di ferie, a lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.



5. Il periodo di ferie, in cui il lavoratore ha diritto a godere di tale istituto, è stabilito dal datore di lavoro, avuto riguardo a proprie specifiche esigenze aziendali, avuto riguardo, in subordine, alle richieste pervenute dall'intera pianta organica e sulla base di una equa rotazione annuale, tra i lavoratori stessi, tra i diversi periodi. Le ferie potranno essere fruite dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno; eventuali chiusure annuali delle strutture aziendali saranno computate nelle ferie garantite al lavoratore ai sensi del CCNL.

6. In ipotesi di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

7. A tal fine, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono considerate quale mese intero.

8. Le ferie non possono essere godute, salvo diversa determinazione del datore di lavoro, durante il periodo di preavviso di licenziamento.

9. Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detto periodo successivamente, oltre che al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'anticipato rientro, ove il lavoratore dimostri di essersi trovato al di fuori del proprio domicilio.

10. Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto; nessuna indennità sarà riconosciuta dal datore di lavoro, ove il dipendente si presenti in servizio, sulla base di propria iniziativa, durante il periodo di ferie.

TITOLO X - Diritto allo studio e formazione professionale

CAPO I - Disciplina dei permessi per diritto allo studio

Art. 58 Diritto allo studio



1. Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è di 50 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, le suddette ore di permesso sono, utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato e, comunque, di almeno una unità.

2. Tali ore sono retribuite per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, nonché per la frequenza necessaria corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Art. 59 Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale

1. Le Parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio.

2. A tale scopo i lavoratori, nella misura annua del 10% del personale in servizio presso l'azienda, potranno usufruire - previa verifica di esigenze aziendali e d'accordo con il datore di lavoro - permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue non cumulabili.

3. Nelle aziende che occupano fino a 50 dipendenti il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 dipendenti, in periodi non coincidenti, nel corso di ciascun anno di calendario.

4. In ogni azienda, o per ogni singola area di servizio, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

5. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare, oltre che comportare l'effettiva frequenza - anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro - ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito, È posto a carico del lavoratore, l'onere di provare detta frequenza.

6. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta al datore di lavoro con preavviso non inferiore a 3 mesi prima della data dell'inizio del corso.



7. Qualora il numero dei lavoratori interessati superi il limite del 10%, al datore di lavoro, avuto riguardo a proprie e motivate esigenze aziendali, è concessa facoltà di non accettare domande pervenute dai dipendenti in eccesso.

8. I lavoratori dovranno fornire al datore di lavoro un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

9. Qualora il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dagli importi dovuti e conteggiati nell'ultima busta paga, emessa all'atto della definizione del rapporto di lavoro,

10. Le Parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi con modalità che facilitino l'effettiva frequenza.

Art. 60 ECM - Educazione Continua Medica

1. Fermo restando quanto stabilito all'articolo che precede, in conformità alla vigente normativa in materia di formazione continua del personale sanitario, quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale, al personale interessato, in ragione delle mansioni e del livello di inquadramento assegnati, è garantita la partecipazione a detta formazione continua.

2. Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali, con conseguenti oneri retributivi posti a carico del datore di lavoro, sino ad un massimo di 20 ore annuali pro capite, da ritenersi comprese nel monte ore di cui all'art. 58, comma 2, del CCNL.

3. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali.

Handwritten signatures in black and blue ink, located at the bottom right of the page. There are three distinct signatures, with the rightmost one being in blue ink and the others in black.

4. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale sanitario e comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali, ove non sia possibile assicurarne lo svolgimento a livello interno.

5. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

TITOLO XI - Trattamento delle assenze per motivi di salute ed infortunio

CAPO I - Malattia e infortunio

Art. 61 Malattia - Aspetti normativi

1. Il lavoratore ha l'obbligo di dare, tempestivamente ed in ogni caso almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnati, comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di malattia.

2. Ad aggiungersi a quanto precede, al datore di lavoro dovrà essere messa a disposizione - nei termini, nelle forme e nelle modalità di legge, ed in particolare ai sensi dell'art. 25 della Legge n. 183/2010, così come successivamente integrato, modificato, sostituito o attuato - certificazione medica attestante lo stato di malattia del lavoratore, Ove lo stato di malattia si sia protratto per un periodo eccedente i 5 giorni, il lavoratore - che svolga mansioni che prevedano un contatto diretto con i pazienti ospiti - dovrà altresì presentare, al rientro in servizio, certificazione medica da cui si evinca che non sussistano pericoli di contagio per il personale e per i pazienti ospiti.

3. In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata nelle forme che precedono, il lavoratore ha l'obbligo, di dare tempestiva comunicazione - e comunque almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnata - al datore di lavoro, del prolungarsi dell'evento, fermo restando l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità sopra descritti.

4. Il mancato adempimento degli obblighi posti a carico del lavoratore, descritti nei commi 1, 2 e 3 che precedono, comporterà l'applicazione sanzione disciplinare, ai sensi dell'art. 91 del CCNL e l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata.



5. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione della malattia indicata nel certificato medico, fatti salvi i casi di continuazione, ove debitamente comunicati e certificati; in ipotesi contraria, l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata, con applicazione delle conseguenze disciplinari di cui all'art. 91 del CCNL.

6. In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere visita medica di controllo del lavoratore, assente per malattia, per il tramite dei servizi ispettivi degli Enti competenti, al fine di verificare e controllare l'effettivo stato di salute del dipendente assente dal lavoro per malattia, oltre che, nelle modalità stabilite dalla legge e dal CCNL, di ottenere l'accertamento dell'idoneità del lavoratore all'espletamento delle mansioni assegnate contrattualmente o la stessa idoneità all'attività lavorativa.

Art. 62 Malattia - Obblighi del lavoratore

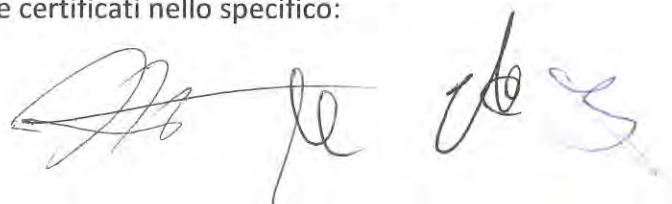
1. Il lavoratore, nel periodo di assenza per malattia, è tenuto ad adeguarsi, pedissequamente, alle prescrizioni mediche impartitegli ed a permanere presso il domicilio, individuato all'atto della comunicazione dello stato di malattia, ovvero ad altro domicilio, se diverso da quello iniziale, della cui variazione dovrà essere comunque informato il datore di lavoro.

2. Il lavoratore è altresì obbligato a rispettare, scrupolosamente, le fasce orarie previste dalla legge, anche al fine di consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo, ove richieste dal datore di lavoro o disposte dagli Enti competenti.

3. L'assenza a visita di controllo avrà rilevanza disciplinare, con applicazione delle conseguenze di cui all'art. 91 del CCNL, oltre che economiche, previste dalle vigenti disposizioni regolamentari o di legge.

Art. 63 Malattia - Trattamento economico

1. Il datore di lavoro garantirà al lavoratore un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera - con riferimento ai primi 3 giorni di carenza, di ogni evento di malattia dal 1° al 4° compreso - nelle seguenti ipotesi, purchè debitamente ed adeguatamente certificati nello specifico:



- a) Ricovero ospedaliero;
- b) Day-hospital;
- c) Emodialisi;
- d) Patologie gravi, di natura cardiologica;
- e) Patologie oncologiche;
- f) Sclerosi multipla o progressiva;
- g) Patologie gravi e continuative, che comportino terapie salva-vita periodiche;
- h) Eventi di malattia delle lavoratrici verificatisi durante la gravidanza, al di fuori del periodo di astensione anticipata ed obbligatoria;
- i) Eventi di malattia con prognosi iniziale e continuativa non inferiore a 12 giorni;
- j) Eventi di malattia certificati nelle modalità di legge, purchè continuativi e superiori a 4 giorni, nella sola ipotesi in cui il lavoratore, avuto riguardo al triennio precedente l'evento morboso, non abbia cumulato, in via continuativa o frazionata, assenze per malattia eccedenti 45 giorni.

2. Fatte salve le ipotesi di cui al comma 1 che precede, il datore di lavoro corrisponderà ai dipendenti - con esclusivo riferimento al periodo di carenza del 1° evento di malattia di ciascun anno di



calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e con esclusione dei successivi eventi - un'indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera,

3. Fermo restando quanto stabilito ai commi 1 e 2 che precedono per il periodo di carenza, il datore di lavoro corrisponderà altresì al dipendente:

- dal 4° al 20° giorno, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS, sino al raggiungimento dell'80% della retribuzione giornaliera;

- dal 21° giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporta di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera,

5. Nessuna indennità o integrazione sarà riconosciuta al lavoratore:

- a partire dal 5° evento di malattia compreso, per ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre);

- nelle ipotesi in cui, a fronte di accertamenti compiuti dagli Enti ed Istituzioni competenti, tali ultimi non riconoscano alcuna indennità allo stesso lavoratore o la riconoscano in misura ridotta;

- ove l'assenza sia ritenuta ingiustificata all'esito di regolare esperimento della procedura disciplinare ai sensi dell'art. 91 del CCNL;

- nei casi in cui il lavoratore abbia richiesto di usufruire di aspettativa non retribuita per malattia, disciplinata dall'art. 64 del CCNL.

6. Ai fini del presente articolo, per il calcolo della retribuzione giornaliera si rinvia espressamente all'art. 68 del CCNL.



Art. 64 Malattia - Periodo di comporto

1. Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni continuativi in un anno solare - calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso - decorso il quale il datore di lavoro avrà diritto di procedere al suo licenziamento, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 2110 c.c.
2. Ferma restando l'ipotesi di cui al comma 1 che precede, al datore di lavoro è altresì concessa facoltà di licenziare il lavoratore, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 2110 c.c., ove lo stesso - nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso - abbia cumulato assenze per malattia frazionate, per un periodo complessivo di 120 giorni.
3. Nelle ipotesi che precedono, al lavoratore sarà riconosciuta la sola corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, calcolata ai sensi del CCNL, oltre che del T.F.R. e di ogni altra spettanza di fine rapporto, eventualmente maturata e dovuta, ai sensi del medesimo CCNL.
4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 che precedono non troveranno applicazione nei soli casi in cui il superamento del periodo di comporto si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia, purché richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini suindicati, nelle modalità ed alle condizioni stabilite dall'art. 64 del CCNL.
5. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione ai lavoratori che si trovino nel periodo di prova.
6. Risulteranno utili, al calcolo del periodo di comporto, i giorni di assenza per malattia e per infortunio non dipendente da cause di lavoro, ritenuti cumulabili tra di essi.
7. Sono esclusi, dal computo del periodo di comporto, i day hospital o i giorni di assenza necessari alla somministrazione al lavoratore di terapie salvavita (emodialisi, chemioterapie, ecc.), purché debitamente ed adeguatamente certificati, nello specifico.

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a large, stylized 'A' with a horizontal line extending to the right. The second signature is a smaller, more compact 'S' shape. The third signature is a cursive 'R' followed by a flourish.

Art. 65 Aspettativa non retribuita per malattia

1. Al lavoratore è concessa la facoltà di richiedere un'aspettativa non retribuita per malattia, in ragione di patologie gravi, purchè continuativa e sino ad un periodo massimo di 120 giorni, ove la stessa richiesta sia supportata - e le ragioni ad essa sottese comprovate - da adeguata e specifica certificazione medica.

CAPO II - Infortunio

Art. 66 Normativa

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere presso gli Enti preposti, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, a fini assicurativi, il personale alle proprie dipendenze.

2. Al verificarsi di un infortunio, qualunque ne sia la natura ed anche se di lieve entità, il personale dipendente ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, salvo i casi di comprovato ed oggettivo impedimento, determinati dall'infortunio in cui lo stesso è incorso. In caso di inottemperanza a tale obbligo, da parte del lavoratore, il datore di lavoro sarà esonerato da ogni responsabilità - anche economica, indennitaria o risarcitoria - per omessa e ritardata comunicazione o denuncia all'Ente competente dell'evento verificatosi. Al contempo, il lavoratore dovrà trasmettere al datore di lavoro certificazione attestante lo stato di infortunio, tempestivamente.

3. Per quanto concerne il diritto alla conservazione del posto di lavoro, troveranno applicazione le medesime disposizioni di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL.

4. Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:

- con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato, il 100% della retribuzione giornaliera;

The image shows three handwritten signatures in blue ink. The first signature is a stylized, cursive 'A'. The second is a cursive 'R'. The third is a more complex cursive signature, possibly 'G. S.' or similar.

- dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al 3° giorno compreso, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera;

- dal 4° giorno e sino al 20° compreso, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al raggiungimento del 90% della retribuzione giornaliera;

- dal 21° giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al 100% della retribuzione giornaliera.

5. In deroga a tutto quanto precede, nessuna indennità o integrazione sarà corrisposta dal datore di lavoro in tutti i casi in cui l'INAIL, qualunque ne sia la ragione, non riconosca al lavoratore l'indennità prevista dalle vigenti disposizioni di legge o regolamentari, posta a proprio carico.

CAPO III - Calcolo indennità e corresponsione

Art. 67 Anticipazione indennità

1. Le indennità dovute dagli Istituti previdenziali, INPS ed INAIL, di cui al presente capo saranno anticipate dal datore di lavoro, alle normali scadenze dei periodi di corresponsione della retribuzione, fatti salvi i diritti di compensazioni previsti dalla legge.

Art. 68 Calcolo del trattamento economico di malattia e nei casi di infortunio

1. In relazione alle indennità ed integrazioni, poste a carico del datore di lavoro, di cui ai al Capo I e II che precedono, ai fini del calcolo delle medesime si terrà conto della retribuzione di fatto, così come definita dall'art. 68 del CCNL, avuto altresì riguardo ai criteri di calcolo previsti per legge, oltre che adottati e specificati da INPS ed INAIL.

TITOLO XII - Trattamento economico

CAPO I - Retribuzione

Handwritten signatures in blue and black ink, appearing to be initials or names, located in the bottom right corner of the page.

Art. 69 Elementi della retribuzione

1. Gli elementi che concorrono a formare la normale retribuzione sono i seguenti:

- minimo contrattuale conglobato;

- salario di anzianità;

- eventuale elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale;

- eventuali super minimi e/o assegni ad personam;

- indennità di funzione.

2. L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.

3. L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

4. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al comma 1 che precede, aventi carattere continuativo e con esclusione dei rimborsi spesa, compensi per lavoro straordinario, nonché di ogni elemento escluso dal CCNL e dalla contrattazione individuale, o dall'imponibile contributivo, dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 70 Minimi contrattuali conglobali mensili



1, Le Parti concordano un aumento contrattuale, con effetti dall'1/1/2017, la cui erogazione, comprensiva di eventuali arretrati, sarà effettuata dal primo mese utile.

2. A decorrere dalle scadenze indicate al comma 1 che precede, ai dipendenti è riconosciuto il seguente incremento della retribuzione, da intendersi non assorbibile:

Livello	Minimi in vigore dal 1/11/2017	Incremento dal 1/1/2017	Minimi dal 1/1/2020
1	1.107,54	20,99	1.128,20
2	1.188,50	20,99	1.209,16
3	1.272,14	20,99	1.292,80
4	1.335,53	20,99	1.356,19
5	1.399,62	25,82	1.425,44
6	1.450,33	25,82	1.476,15
7	1.498,69	25,82	1.524,51
8	1.512,93	30,99	1.543,92
9	1.618,85	30,99	1.649,84
10	1.686,09	30,99	1.717,08
Q	1.821,19	30,99	1.852,18

Art. 71 Indennità di funzione ed indennità professionale

1. Le Parti convengono di attribuire al personale con livello di inquadramento di quadro un'indennità di funzione, corrisposta in aggiunta a ciascuna mensilità e corrispondente ad Euro 103,29.

2. Con riferimento al solo personale inquadrato al 6° livello del CCNL, con qualifica e mansioni di infermiere, è riconosciuta un'indennità professionale mensile, per soli 12 mesi annui, pari ad Euro 43,03, da ritenersi assorbita ed assorbibile, fino a concorrenza, in ipotesi di eccedenza del trattamento retributivo individuale del personale interessato.

Art. 72 Indennità di vacanza contrattuale



1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del CCNL, l'istituto dell'IVC è da intendersi definitivamente abrogato.

Art. 73 Corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga estratto dal libro unico del lavoro, in cui devono essere distintamente specificati la denominazione dell'azienda, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

2. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento. In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, l'Azienda è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati. In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Art. 74 Scatti di anzianità

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del CCNL, ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso lo stesso Datore di lavoro e fino ad un massimo di 10 scatti.

2. Gli importi mensili degli scatti maturati dopo l'entrata in vigore del CCNL sono determinati in cifra fissa nelle seguenti misure:

Livello	Importi in Euro
Q	35,12
10	33,57
9	30,99
8	30,47
7	29,95
6	28,92

5	28,41
4	27,89
3	27,37
2	26,86
1	25,31

3. L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità; gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

4. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il dipendente è assunto dal datore di lavoro, quali che siano le mansioni assegnate contrattualmente.

Art. 75 Tredicesima mensilità

1. Di norma prima delle festività natalizie il datore di lavoro corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione, calcolata ai sensi dell'art. 68 del CCNL.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ma mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

3. Per quanto riguarda la 13ma mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del CCNL.

4. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. 76 Quattordicesima mensilità

The image shows four handwritten signatures or initials in blue ink. The first is a large, stylized signature. The second is a smaller, more compact signature. The third and fourth are initials, possibly 'le' and 'de'.

1. Al personale già assunto alla data di sottoscrizione del CCNL sarà corrisposto un importo pari ad una mensilità della retribuzione, calcolato sulla base dell'art. 68 del CCNL, spalmato su dodici mensilità e, dunque, corrisposto in dodici tranches di eguale importo, in coincidenza con la corresponsione di ciascuna retribuzione mensile.

2. Con riferimento al personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del CCNL, la quattordicesima mensilità è da intendersi non dovuta e l'importo corrispondente andrà ad incrementare il minimo conglobato di cui all'art. 68 del CCNL.

4. Gli importi erogati, nelle modalità di cui ai commi 1 e 2 che precedono, in sostituzione della 14esima mensilità, non sono considerati assorbibili in ipotesi di successivi e futuri incrementi contrattuali.

3. L'importo dovuto ai sensi dei commi 1 e 2 che precedono è dovuto al solo personale che abbia prestato servizio nei dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in data antecedente al 1° luglio, al dipendente medesimo saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.

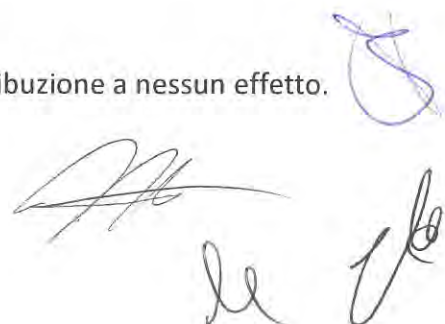
4. Non sono assorbibili nella 14ª mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

5. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14ª mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13ª mensilità.

Art. 77 Assegno al nucleo familiare

1. Il dipendente è tenuto a presentare al datore di lavoro tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto all'assegno al nucleo familiare.

2. Il trattamento di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.



CAPO II - Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo

Art. 78 Lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal CCNL.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite.

3. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

4. È considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

5. Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno	25%
b) lavoro straordinario notturno	40%
c) lavoro straordinario domenicale e/o festivo	50%

6. Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

7. Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, notturno, festivo, la retribuzione mensile dovuta è divisa per 164.



8. Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella Banca Ore, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste dal contratto di cui all'articolo successivo.

Art. 79 Lavoro ordinario notturno e festivo

1. In aggiunta alla normale retribuzione spettante al dipendente, competono, altresì, le seguenti maggiorazioni:

a) Servizio ordinario notturno in turno	20%
b) Servizio ordinario notturno non programmato	25%
c) Servizio ordinario domenicale e/o festivo	15%
d) Servizio ordinario domenicale e/o festivo notturno	25%

Art. 80 Uso della mensa e dell'alloggio

1. Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce, in ragione delle mansioni assegnate contrattualmente e su richiesta del datore di lavoro, è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.

2. In ogni caso l'importo non può essere inferiore ad Euro 0,52 per ciascun pasto ed ad Euro 10,33 mensili per l'alloggio.

3. Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno.

4. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.



Art. 81 Servizio di reperibilità

1. Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.
2. La determinazione di detti servizi e dell'eventuale trattamento economico, dovuto in ragione della reperibilità richiesta al dipendente, potranno essere stabiliti a livello regionali; in assenza di detti accordi territoriali, nessuna indennità è dovuta al personale.

TITOLO XIII - Appalti e cambio di gestione

CAPO I - Appalti - Disciplina normativa

Art. 82 Successione e responsabilità solidale

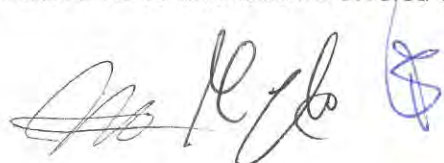
1. Avuto riguardo al settore di riferimento ed all'ambito di applicazione del CCNL, si fa espresso rinvio alle disposizioni di cui all'art. 29 del D.Lgs. n. 276/2003 e ss. mm.
2. Le parti firmatarie convengono di prestare particolare attenzione alla fattispecie di cui al comma 1 che precede e di procedere/ in ipotesi di modifiche normative successive all'entrata in vigore del CCNL, ai dovuti adeguamenti del presente Capo.

TITOLO XIV - Missioni e trasferimenti

CAPO I - Trasferita ed attività di soggiorno

Art. 83 Trattamento di trasferta

1. Per trasferta si intende lo spostamento provvisorio del lavoratore verso una località diversa dal comune in cui esegue normalmente la propria attività.



2. La trasferta è disposta dal datore di lavoro.

3. Se la sede di missione è ricompresa in un massimo di 10 Km dalla sede abituale di servizio, al lavoratore non compete alcuna indennità aggiuntiva, ad eccezione delle maggiori spese sostenute per lo spostamento.

4. Qualora la sede di missione si trovi ad una distanza maggiore, al lavoratore competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per trasporto e per l'eventuale vitto ed alloggio.

Art. 84 Attività di soggiorno

1. Ai lavoratori impiegati in attività di soggiorno potrà essere riconosciuto un trattamento economico o normativo aggiuntivo, da definirsi all'atto dell'assunzione.

CAPO II - Trasferimenti

Art. 85 Trasferimenti di residenza

1. In ipotesi di trasferimenti che comportino il cambio di residenza, il dipendente avrà diritto alle seguenti indennità:

a) alla lavoratrice e al lavoratore che non sia capofamiglia:

- il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;

- il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

- il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va poi corrisposto per un massimo di 6 mesi;



- una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 73, ovvero in un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sè e per le persone di famiglia;

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

il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;

una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sè e per ciascun convivente a carico;

- la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

2. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dalla lavoratrice e dal lavoratore per sè e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

3. Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.

4. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 86 Condizioni di trasferibilità

1. A norma dell'art. 13 della legge 20/5/1970 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un datore di lavoro all'altro, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.



2. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XV - Norme comportamentali e disciplinari

CAPO I - Norme comportamentali

Art. 87 Obblighi del lavoro toro

1. I lavoratori, all'atto dell'assunzione, assumono l'obbligo di conformarsi a tutte le obbligazioni contrattuali, alle direttive impartite dal datore di lavoro, alle vigenti disposizioni di legge, ai regolamenti aziendali ed al codice disciplinare.

2. Ai lavoratori, anche in un'ottica di qualità dei servizi e di tutela dell'utente, è richiesta una particolare e specifica diligenza, nell'adempimento delle obbligazioni assunte contrattualmente; ad essi, in particolare, è richiesta una particolare comprensione delle esigenze proprie dell'utenza, nonché dei loro familiari, dovendo agire con responsabilità, cautela e cura dei pazienti ospiti, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni ricevute, nonché ai protocolli ed alle procedure adottate a livello aziendale, anche in forma regolamentare.

3. Ai lavoratori, ad aggiungersi, è richiesto di assumere modi cortesi, verso i terzi e gli utenti, oltre che di tenere una condotta in linea con la peculiarità dei servizi resi al pubblico e dalla natura degli stessi.

Art. 88 Divieti

Ai lavoratori è fatto divieto di:

- sostare nei locali aziendali oltre l'orario di lavoro prescritto, fatte salve specifiche esigenze di servizio, ove richiesto ed autorizzato dalla direzione aziendale;



- di allontanarsi dal servizio e dai luoghi di lavoro, se non per ragioni attinenti alla prestazione lavorativa e previa autorizzazione della direzione aziendale;

- di prestare attività lavorativa straordinaria, senza preventiva autorizzazione;

- abbandonare i locali specifici presso i quali la prestazione deve essere espletata;

- di utilizzare, se non per comprovati e gravi esigenze personali, telefoni cellulari durante l'orario di servizio;

- assumere qualsivoglia comportamento o iniziativa contrari alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, ai regolamenti aziendali, ai protocolli applicati nel contesto aziendale, a qualsivoglia norma, anche di livello regionale o locale, avente specifica applicazione al settore socio-sanitario-assistenziale.

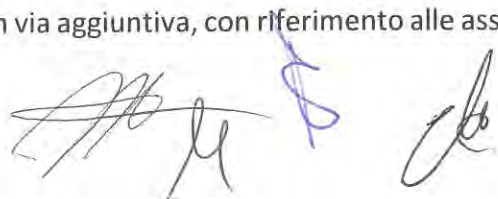
Art. 89 Ritardi ed assenze

1. Salvi i casi di legittimo impedimento, con onere della prova a carico del lavoratore, ai lavoratori medesimi è fatto obbligo di giustificare, tempestivamente, ritardi ed assenze.

2. I ritardi, anche ove giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore, devono essere recuperati; ove ciò non sia possibile, al datore di lavoro è riservato il diritto di decurtare e trattenere, nei normali periodi di paga, l'equivalente del tempo di lavoro non effettuato dal dipendente.

3. In ogni caso, i ritardi e le assenze ingiustificati potranno essere oggetto di provvedimento disciplinare, con applicazione di sanzioni, in misura proporzionale, secondo quanto disposto dall'art. 91 del CCNL, con contestuale perdita della retribuzione equivalente al tempo di lavoro non effettuato, in ragione del ritardo o dell'assenza dal lavoro.

4. Resta fermo e valido tutto quanto stabilito dal CCNL, in via aggiuntiva, con riferimento alle assenze dovute a malattia o infortunio.



Art. 90 Domicilio

1. È fatto obbligo ai lavoratori di comunicare immediatamente all'azienda - e comunque entro e non oltre 24 ore dall'evento - il mutamento della dimora o del proprio domicilio, durante l'attività lavorativa, nonché nei periodi di aspettativa o di congedo.

2. L'inadempimento di tale obbligo potrà essere sanzionato, in conformità a quanto disposto dall'art. 91 del CCNL.

CAPO II - Sanzioni disciplinari

Art. 91 Codice disciplinare

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge n. 300/1970, le disposizioni contenute negli articoli di cui ai Capi I e II del presente titolo, unitamente a 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.

2. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare comminato dal datore di lavoro potrà avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge n. 300/1970 e dall'art. 91 del CCNL.

Art. 92 Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza delle obbligazioni assunte dal lavoratore, derivanti dal contratto di lavoro, dalla legge, da norme regolamentari e protocolli adottati a livello aziendale, nonché del CCNL, sarà sanzionato con l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati all'entità dell'inadempimento, contestato ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300/1970.



2. Gli inadempimenti in cui i lavoratori incorreranno, saranno sanzionati mediante l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, previa contestazione dei fatti oggetto di addebito, nelle modalità specificate al comma 3 che segue:

- biasimo inflitto verbalmente; biasimo inflitto per iscritto;

- multa sino a 5 ore di normale retribuzione;

- sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione; licenziamento disciplinare senza preavviso.

3. Fatta eccezione per le ipotesi di biasimo verbale, l'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra indicati, dovrà essere preceduta da contestazione degli addebiti, in conformità a quanto disposto dall'art. 7 della Legge n. 300/1970, con diritto del lavoratore a presentare le proprie deduzioni, in forma scritta o di essere ascoltato, personalmente, con assistenza dell'organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

4. Il lavoratore, ove ne abbia intenzione, dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni - o richiedere di essere sentito personalmente - entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare di cui al comma 3 che precede.

5. Una volta ricevute le deduzioni da parte del dipendente, se ritenute non sufficienti, o comunque decorso inutilmente il termine di 10 giorni di cui al comma che precede, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare, proporzionata ai fatti oggetto di contestazione, che dovrà essere trasmessa al dipendente entro il successivo termine di 20 giorni,

6. Fermi restando i diritti garantiti dalle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, è concesso il diritto di promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della organizzazione sindacale alla quale conferisca specifico mandato, la costituzione - per il tramite dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro - di un collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro, da scegliere di comune accordo, o in mancanza da nominarsi a cura della direzione preposta del predetto Ispettorato. Il provvedimento disciplinare, in ipotesi di tempestiva impugnazione, rimarrà sospeso sino alla definizione dell'arbitrato promosso dal dipendente.

7. Non potrà tenersi conto delle sanzioni comminate, quali precedenti disciplinari, ove siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

8. Fermo restando quanto precede, le Parti convengono di individuare, in seguito, esemplificazioni dei comportamenti, aventi rilevanza ai fini disciplinari e sanzionabili da parte del datore di lavoro:

a) Biasimo verbale

Tale provvedimento troverà applicazione ove il dipendente incorra in violazioni di lieve entità.

b) Biasimo scritto

Si applica il provvedimento del biasimo scritto ove il dipendente commetta inadempimenti delle proprie obbligazioni di lieve entità e di gravità inferiore a quelle indicate ai punti successivi.

c) Multa

Si applica il provvedimento disciplinare della multa, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità indicate alle lettere d) ed e), che seguono:

- inosservanza dell'orario di lavoro;

- assenza non giustificata non superiore ad un giorno entro l'anno di calendario;

- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituto, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;



- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- violazioni di non particolare gravità di obblighi contrattuali, disposizioni di servizio, direttive del datore di lavoro, o protocolli e procedure aziendali;

d) Sospensione

Si applica il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità, indicate alla lettera e) che segue:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenze ingiustificate dal servizio, eccedenti i 2 giorni nell'anno di calendario;
- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, anche adottate a livello aziendale, ove l'inadempimento possa cagionare danni alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;



- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità nelle formalità di timbratura all'atto dell'ingresso o dell'uscita dai luoghi di lavoro, ai fini del controllo delle presenze, fatti salvi i casi di recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, colleghi o terzi;
- assunzione di comportamenti manchevoli di rispetto verso gli ospiti, solleciti;
- accettazione di importi, a qualsivoglia titolo, dagli ospiti e dai loro familiari;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale;
- assenza ingiustificata alla visita fiscale;

e) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni in un anno di calendario;
- molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o utenti e/o loro accompagnatori, all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
- atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;




- condanna per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) e d) e comma 4 septies della Legge 19/3/1990 n. 55 e successive modificazioni o integrazioni;
- condanne da cui consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della Legge 27/3/2001 n. 97;
- sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro;
- abbandono luoghi di lavoro, senza giustificato e comprovato motivo, che possano comportare pregiudizio agli utenti;
- grave negligenza nell'esecuzione delle mansioni assegnate contrattualmente o delle direttive impartite dal datore di lavoro, possano comportare pregiudizio all'incolumità degli utenti, dei colleghi o di terzi;
- errori od omissioni nella somministrazione della terapia farmacologia, fisica o riabilitativa;
- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, adottate anche a livello aziendale, ove dette inosservanze possano comportare pregiudizio agli utenti, ai colleghi o a terzi;
- grave inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di assenze per malattia;
- abuso del diritto ad assenza per malattia, ove il lavoratore, sistematicamente ripetutamente, avuto riguardo ad una valutazione su base annuale, si assenti per periodi di breve durata, in ragione di malattia comunicate all'ultimo momento, agganciate ai giorni di riposo del lavoratore, ai giorni di festività o nei turni di fine settimana e notturni;

- assenza ingiustificata oltre il 4° giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;

- grave insubordinazione verso i superiori;

- aggressioni verbali o fisiche, verso i superiori, i colleghi, gli utenti o terzi, presenti nei luoghi di lavoro, nonché qualsiasi forma di violenza, fisica o morale, esercitata nei confronti degli ospiti;

- danneggiamento volontario dei beni aziendali, concessi in uso al dipendente;

- diverbi di particolare gravità, ingiurie, o risse sul luogo di lavoro;

- appropriazione indebita o furto di qualsivoglia bene, appartenente all'azienda, agli utenti, agli ospiti, ai familiari dei pazienti o a colleghi e superiori gerarchici;

- esecuzione di attività professionali o lavorative, per proprio conto o in favore di terzi, se effettuate durante l'orario di lavoro o al di fuori dell'orario di lavoro, ove in concorrenza ed a nocimento degli interessi del datore di lavoro ed in assenza di autorizzazione di tale ultimo;

- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;

- azioni in grave contrasto con regolamenti o protocolli adottati a livello aziendale; introduzione di sostanze nocive e proibite ai sensi di legge o di regolamenti, anche di livello aziendale, qualunque ne sia la natura, nei luoghi di lavoro;

- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;



- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato grave danno ai beni aziendali o alla persona, ospite, utente o terzi;

- compimento di qualsivoglia atto o comportamento implicante dolo o colpa grave con danno dell'azienda;

- gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla Legge n. 231/2001;

- recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;

8. Le elencazioni che precedono, seppur esemplificative e non esaustive, sono redatte anche in conformità a quanto disposto dall'art. 18 della Legge n. 300/1970, ed alla individuazione dei casi di legittimo licenziamento da parte del datore di lavoro.

9. Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del T.F.R.

10. L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possano determinare l'applicazione delle medesime sanzioni di cui al comma 2.

11. In ipotesi in cui le mancanze comportino il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente, con effetto immediato, sino a definizione del procedimento disciplinare.

CAPO III - Responsabilità civile. Specifici compiti e funzioni attribuiti al lavoratore



Art. 93 Responsabilità civile dei lavoratori

1 La responsabilità civile dei quadri, nonché dei lavoratori esposti a particolari rischi in ragione delle mansioni loro assegnate, verso gli utenti o i terzi, sarà oggetto di copertura assicurativa, per il tramite di polizza sottoscritta dal datore di lavoro, anche ai sensi dell'art. 5 della Legge 13/5/1985, n. 190.

Art. 94 Assistenza legale

1. Ai lavoratori potrà essere garantita, dal datore di lavoro, sulla base di accordi di livello aziendale, copertura dei costi per assistenza legale, con riferimento a procedimenti civili o penali in cui il dipendente incorra - ad eccezione delle ipotesi di colpa grave o dolo - per responsabilità direttamente connessa all'esercizio delle funzioni svolte.

2. Costituisce eccezione al paragrafo che precede, l'ipotesi in cui il comportamento del lavoratore sia stato oggetto di procedimento disciplinare, ed applicazione di sanzioni disciplinari, anche se oggetto di impugnazione da parte del dipendente.

Art. 95 Revoca o sospensione della patente di guida

1. Per quanto concerne i lavoratori cui sono assegnate mansioni di autista, o in tutti i casi in cui - per necessità di servizio o in ragione dei compiti e funzioni svolti - al dipendente è richiesto il possesso patente di guida in corso di validità, ove tale ultima sia sospesa o revocata dall'Autorità preposta, al dipendente, con riferimento al periodo di sospensione o di revoca e fermo restando quanto statuito ai commi che seguono, non sarà riconosciuta alcuna retribuzione, indennità o emolumento economico, a qualsivoglia titolo dovuto,

2. Con riferimento al comma 1 che precede, al dipendente sarà garantita la conservazione del posto di lavoro, per un periodo massimo di 9 mesi, ad eccezione delle ipotesi in cui il comportamento assunto dal dipendente comporti il suo licenziamento per giusta causa.

4. Durante detto periodo di 9 mesi, il lavoratore potrà essere assegnato - senza che ciò comporti il riconoscimento di alcun diritto economico e normativo, o ad un superiore livello di inquadramento



- a mansioni differenti o equivalenti; in tale ipotesi, al dipendente sarà riconosciuta corrispondente al diverso livello di inquadramento o alle mansioni assegnate temporaneamente.

5. Decorso il periodo di 9 mesi, senza che il dipendente rientri in possesso della patente di guida, la prestazione lavorativa sarà ritenuta non sufficientemente e proficuamente utilizzabile per il datore di lavoro e tale ultimo potrà recedere dal rapporto di lavoro, per ragioni oggettive, con il solo riconoscimento al lavoratore di un'indennità sostitutiva del preavviso, del T.F.R. e delle spettanze di fine rapporto, dovute per legge o ai sensi del CCNL.

Art. 96 Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

1. Ove il dipendente utilizzi mezzi propri di trasporto, per ragioni di servizio, detto utilizzo, ed i relativi costi, potranno essere oggetto di accordo, a livello aziendale, con il datore di lavoro, in un'ottica di individuazione di specifiche esigenze e relativi interventi.

TITOLO XVI - Risoluzione del rapporto di lavoro

CAPO I - Recesso

Art. 97 Recesso con preavviso e per giusta causa

1. Ferme restando norme di legge speciali, per quanto applicabili, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro:

- ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso;

- ai sensi dell'art. 2119 c.c., per giusta causa, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza alcun preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, ove non sia possibile nemmeno temporaneamente la prosecuzione provvisoria del rapporto e, dunque, per giusta causa.



2. La comunicazione di recesso deve essere trasmessa a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini di cui all'art. 98 che segue,

3. Al lavoratore che recede dal contratto in ragione di dimissioni per giusta causa, è dovuta un'indennità sostitutiva, calcolata ai sensi dell'art. 98 che segue.

Art. 98 Normativa applicabile

1. Con riferimento alle aziende rientranti nell'ambito di applicazione della Legge 15/7/1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300, e della legge 11/5/1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il CCNL, il licenziamento può essere intimato per "giusta causa" (art. 2119 c.c.) o per "giustificato motivo", con preavviso, intendendosi, con tale ultimo, il recesso determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa,

2. In ogni caso, il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

3. In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso", al lavoratore dovrà essere data comunicazione del recesso, nel rispetto dei termini di cui all'art. 98 che segue.

4. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

5. Con riferimento all'ambito di applicazione della norma, in ipotesi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo ed oggettivo, troveranno altresì applicazione le disposizioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del D.Lgs. 4/3/2015, n. 23.

Art. 99 Termini del preavviso



1. Fatte salve le ipotesi di giusta causa, il recesso dal rapporto di lavoro per licenziamento o in ipotesi di dimissioni del lavoratore dovrà essere comunicato nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

Livello	Preavviso
1	Giorni 15 di calendario
2	Giorni 25 di calendario
3	Giorni 25 di calendario
4	Giorni 40 di calendario
5	Giorni 40 di calendario
6	Giorni 40 di calendario
7	Giorni 40 di calendario
8	Mesi 1 di calendario
9	Mesi 2 di calendario
10	Mesi 3 di calendario
Q	Mesi 3 di calendario

2. I termini di preavviso decorrono dalla data di ricezione della comunicazione del recesso.

3. In ipotesi di mancato preavviso, ai lavoratori sarà corrisposta un'indennità equivalente corrispondente, calcolata sulla base delle disposizioni di cui all'art. 68 del CCNL, comprensiva dei ratei di 13ma e 14ma mensilità, tale ultima ove dovuta, avuto riguardo a quanto statuito dall'art. 74, comma 2, del CCNL.

4. Ove il dipendente receda dal contratto di lavoro senza preavviso, lo stesso sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro una somma corrispondente alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso omesso.

Art. 100 Trattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29/5/1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.



2. Ai sensi e per gli effetti del comma 2, dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, sono 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, di cui all'art. 98 del CCNL;

- l'indennità sostitutiva per ferie non godute, calcolata ai sensi del CCNL;

- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonchè, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEP;

- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

3. Ai sensi del 3° comma, art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonchè in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti competenti (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

4. Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.



5. In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

6, In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

TITOLO XVII - Impianti audiovisivi

CAPO I - Controllo degli ambienti di lavoro

Art. 101 Impianti audiovisivi

1. In un'ottica di tutela degli ambienti di lavoro e degli utenti, nonché nella stessa ottica di tutela del personale, le Parti ritengono opportuno valutare, congiuntamente, modalità di installazione di impianti audio-visivi,

2. In conformità a quanto disposto dall'art. 4 della Legge n. 300/1970, le Parti convengono altresì che, ferma restando la rilevanza disciplinare di fatti o comportamenti acquisiti per il tramite di sistemi di controllo-audiovisivi, le riprese effettuate nei luoghi di lavoro non potranno in alcun modo consentire il controllo a distanza del dipendente, contestualmente all'esecuzione della prestazione lavorativa richiesta, bensì una verifica dell'operato, anche successiva, del lavoratore, esclusivamente per: esigenze di tutela, in particolare, degli utenti; sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela del patrimonio aziendale.

Art. 102 Protocollo di intesa

1. Nei limiti di quanto statuito all'art. 100 che precede, le Parti dichiarano di voler stipulare, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, un protocollo di disciplina dell'utilizzo di detti impianti audiovisivi, da ritenersi valevole ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 300/1970, da considerarsi parte integrante dello stesso CCNL, sin da ora.



TITOLO XVIII - Procedure per l'esame delle controversie

Art. 103 Commissione, paritetica nazionale e regionale

1. È istituita in Roma presso l'ENBiSan la Commissione Paritetica Nazionale che dovrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali.

2. A detta commissione dovranno rivolgersi, per iscritto, le OO.SS. firmatarie il CCNL.

Della Commissione Paritetica Nazionale fanno parte di diritto le Parti stipulanti il CCNL.

3. In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le Parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni,

4. I corrispondenti livelli delle Parti firmatarie il CCNL potranno istituire, previo espresso consenso di tutte le parti interessate, Commissioni Paritetiche Regionali aventi il compito di:

a) definire l'applicazione del CCNL nelle strutture dove vengono applicati altri contratti facendo riferimento all'Allegato 1 al CCNL;

b) con riferimento alla Legge 11/5/1990 n. 108 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in Particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articolati contrattuali.

TITOLO XIX - Previdenza complementare ed assistenza integrativa

Art. 104 Previdenza complementare



1. Le parti si impegnano ad individuare specifiche forme di previdenza complementare ed individuare un Fondo di riferimento, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL.

Art. 105 Assistenza medica integrativa

1. Le parti concordano di prevedere una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e, a tal fine, si farà riferimento nei prossimi verbali di accordo.

Art. 106 Codice Assistenza Contrattuale COASCO

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le OO.SS. firmatarie del presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale da definire,

Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (COASCO) fissato nella misura del 1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda;

Il COASCO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, dalle presenti OO.SS., per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL.

Il COASCO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL.

Il COASCO sarà riscosso per il tramite dell'Ente Bilaterale ENBiSan o dalle OO.SS. sottoscrittrici mediante apposita convenzione con INPS.

Circa le modalità di versamento si rimanda ai regolamenti interni della ENBiSan reperibili sul sito internet della stessa.



PROTOCOLLO RELATIVO ALL'ALLINEAMENTO CONTRATTUALI ED AI PERCORSI DI ARMONIZZAZIONE, NONCHÈ A SPECIFICHE INTESE TRA LE PARTI

Il giorno 21/01/2021 presso la sede di E.R.S.A.F.,

PREMESSO CHE

I) in data 15/01/2021, le Parti hanno sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo, per il triennio 2021-2024, con effetti dal 01/02/2021 (di seguito, il "CCNL");

II) l'art. 1, comma 7, del CCNL, in particolare, in un'ottica di facilitare l'applicazione del CCNL anche nelle situazioni in cui esso non è ancora operante, rinvia altresì al protocollo accluso al CCNL, di cui al presente allegato;

III) l'art. 3, del CCNL, delega altresì al presente allegato la definizione delle condizioni di miglior favore, prevedendo altresì specifiche disposizioni in materia di inquadramento del personale;

IV) è avvertita dalle Parti l'esigenza di individuare percorsi di armonizzazione, nonché di individuazione di ambiti di applicazione della contrattazione regionale;

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

le Parti, così come sopra identificate e rappresentate, dichiarano, stipulano e convengono quanto segue.

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale (di seguito, il "Verbale").

2. Le parti convengono di attribuire al personale dipendente, un incremento dei minimi contrattuali, con parametrizzazione sui minimi contrattuali ad oggi in vigore, in conformità a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL

3. Con riferimento a quanto stabilito dall'art. 1 del CCNL, le Parti si impegnano, con la sottoscrizione del presente, ad incontrarsi, periodicamente, presso la Sede nazionale di E.R.S.A.F., per concordare, ove specifiche esigenze lo richiedano, i contenuti accordi di armonizzazione, volti a consentire l'applicazione del CCNL ad ogni ipotesi in cui lo stesso non trovi già applicazione.

4. Con riferimento alle esigenze di allineamento contrattuale, in conformità a quanto disposto dall'art. 3, le Parti dichiarano e convengono quanto segue:

- i superminimi applicati a livello aziendale, ove non assorbibili, rimangono in essere conservando natura, scadenze e quant'altro previsto a livello di contrattazione aziendale e/o individuale;

- con esclusivo riferimento al personale inquadrato al livello di qualifica "Quadro", troverà applicazione, con effetti dalla entrata in vigore del CCNL, il Capo II del Titolo VI del CCNL;

- gli scatti di anzianità risultano inalterati rispetto al testo del CCNL precedentemente in vigore;

- in ragione degli effetti retroattivi del presente contratto, alla data 01 Gennaio del 2020 nonché dell'intervenuta abolizione dell'indennità di vacanza contrattuale, nessun importo, nemmeno a titolo di una tantum, sarà dovuto al personale, con effetti dalla suindicata data, non essendovi soluzione di continuità tra la cessazione degli effetti dei precedenti CCNL applicati e del presente CCNL;

- la parte normativa prevista dal nuovo CCNL sostituisce quella disciplinata dal contratto aziendale precedentemente applicato;



- le aziende si impegnano ad informare il personale dipendente dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, anche con riferimento agli intervenuti adeguamenti economici e normativi, il tutto anche per il tramite di comunicazione scritta, consegnata a mani al personale dipendente;

- con riferimento a quanto indicato all'art. 3, comma 3 del CCNL, le parti chiariscono ulteriormente che la predetta norma si riferisce al solo trattamento retributivo, così come individuato all'art. 27 del CCNL, mentre restano ferme e valide tutte le ulteriori modifiche economiche e normative intervenute per effetto dell'entrata in vigore del medesimo CCNL,

6. Le parti, atteso quanto statuito dall'art. 8 del CCNL, hanno stabilito individuare nella misura del 1% della paga di contingenza base la forma di finanziamento dell'Ente Bilaterale ENBiSan, suddivisa nella misura dello 0,50% da versarsi da parte del datore di lavoro e 0,50% da parte del lavoratore.

7. Le aziende che applicheranno il presente CCNL dovranno corrispondere un contributo di assistenza contrattuale (CO.AS.CO) fissato nella misura dell'1% da calcolarsi sulla paga base conglobata mensile, per dodici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda; Il CO.AS.CO è integralmente a carico dell'azienda ed è finalizzato alla copertura delle spese sostenute, da CIFA e dalle relative Federazioni firmatarie, per l'attività di contrattazione, stipula e assistenza ai fini della corretta applicazione del presente CCNL. Il CO.AS.CO ha natura obbligatoria e l'azienda che ne omette il versamento non può avvalersi del presente CCNL. Il CO.AS.CO sarà riscosso a seguito di specifica convenzione tra INPS e Confedir o CEUQ.

8. Con riferimento all'art. 40 del CCNL, le Parti chiariscono che il trattamento in esso previsto è da ritenersi sostitutivo di ogni analogo e precedente trattamento, attesa l'intervenuta stipula del nuovo CCNL e che, pertanto, in un'ottica di liberalità verso il personale dipendente, il medesimo CCNL ha inteso riconoscere permessi retribuiti pari, convenzionalmente, a 26 ore complessive, da ritenersi comprensivi delle voci indicate al comma 3 dell'art. 40 e remunerati ed assorbiti nel trattamento erogato a titolo di R.O.L., fermo restando quanto indicato, in termini di assorbimento, al comma 4 e 5 dell'art. 40 del CCNL.

9. Con riferimento a quanto statuito dall'art. 6 che precede, le Parti chiariscono che sono fatti salvi i diritti economici dei soli permessi già maturati sino alla data di entrata in vigore del CCNL, del 01/05/2020; a far data dal medesimo, il personale dipendente maturerà diritti in conformità a quanto disposto dall'art. 40, così come riformulato.

10. In conformità a quanto disposto dall'art. 38 del CCNL, le organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano - ora per allora - ove specifiche esigenze regionali lo richiedano, a sottoscrivere accordi di secondo livello per l'incremento dell'orario di lavoro, nelle modalità indicate al comma 2 dell'art. 38 richiamato.

11. Attesa la remunerazione dell'intero impianto contrattuale, le Parti dichiarano che il testo del nuovo CCNL, sottoscritto in data 22/04/2020 sarà da intendersi integralmente sostitutivo di ogni precedentemente CCNL applicato a livello aziendale nelle strutture, o richiamato dalla contrattazione individuale,



12. Avuto riguardo allo scenario di continuo aggiornamento del quadro normativo in materia lavoristica, le Parti si impegnano a verificare, costantemente, l'evoluzione degli istituti in materia di appalto di servizi e collocamento dei disabili, impegnandosi sin da ora ad aggiornare le disposizioni del CCNL, alla luce di successivi interventi normativi o di interpretazioni, anche per prassi, da parte degli Enti pubblici competenti.

12. Le Parti convengono che il presente costituisca allegato al CCNL.



**PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE
E.R.S.A.F. - FENAIPA ITALIA - CEUQ - CONFEDIR**

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23/7/1993.

PARTE I - Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Art. 1 Ambito ed iniziativa per la costituzione

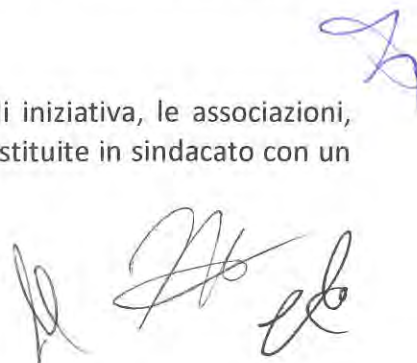
Le parti contraenti il presente accordo concordano che nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza e potrà darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato in azienda e del presente protocollo di intesa.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie, ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;

b) alla scadenza della R.S.A., l'eventuale passaggio alle R.S.U. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva e dal presente accordo.

Potranno unicamente presentare proprie liste, senza quindi potere di iniziativa, le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:



a) La lista sia accompagnata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;

b) accettino espressamente, formalmente e integralmente il contenuto del presente accordo.

Art. 2 Designazione liste

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Art. 3 Composizione delle R.S.U.

Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi, mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra le liste concorrenti alla competizione elettorale, La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 4 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.

La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.

Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si proceder al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma, Qualora due o più candidati della

stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.

Ove una delle organizzazioni sindacali che abbia partecipato alla competizione elettorale e che risulti firmataria del CCNL applicato non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U. eletto, alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale aziendale con propri dirigenti esterni.

Art. 5 Composizione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c. nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Art. 6 Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23/7/1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).



Art. 7 Diritti e tutele

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già a loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70,

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Art. 8 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui all'art. 1 comma 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale.

La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.

Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi,

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le Strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicano le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuati ve precedentemente utilizzate. Trascorso tale termine la R.S.U. si considera automaticamente decaduta.

In caso di dimissioni di un componente la R.S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.



Art. 9 Revoca delle R.S.U.

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea opportunamente convocata, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato.

La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 10 Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20/5/1970 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A., precedentemente costituiti al momento della costituzione della R.S.U.,

PARTE II - Disciplina della elezione della R.S.U.

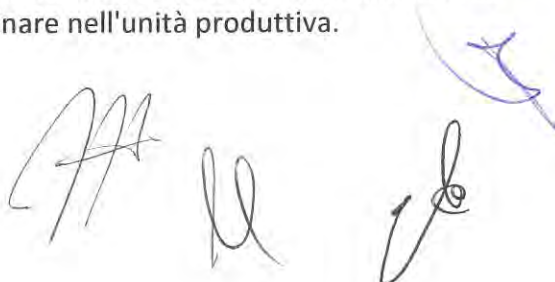
Art. 1 Validità delle elezioni - Quorum

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.

Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2 Elettorato attivo e passivo

Handwritten signatures in black and blue ink, appearing to be initials or names of the signatories.

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3 Presentazione delle liste

Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purchè in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 1 Parte I, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.

Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale,

Art. 4 Comitato elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 5 Compiti del Comitato elettorale

Il Comitato elettorale ha il compito di:

a) ricevere la presentazione delle liste;



b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;

c) verificare la valida presentazione delle liste;

d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 6 Scrutatori

È facoltà dei presentatori di ciascuna lista designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera nè per interposta persona.

Art. 8 Schede elettorali



La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 9 Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.

Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione dell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11 Composizione del seggio elettorale



Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio, Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13 Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale in corso di validità.

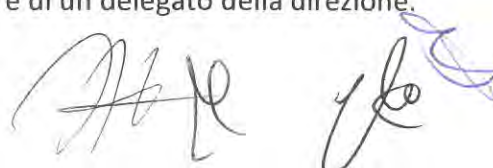
Art. 14 Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore nell'elenco dei votanti la firma accanto al suo nominativo.

Art. 15 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi ecc...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.



Art. 16 Ricorsi al Comitato elettorale

Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda,

Art. 17 Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore della Dtl competente o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 18 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.



Art. 19 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Clausole transitorie e finali

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

A tal fine, le organizzazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Organizzazioni Nazionali la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali lavoratori interessate e da altrettanti rappresentanti di E.R.S.A.F., nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Nazionale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da tre membri, designati da E.R.S.A.F. e da tre membri designati dalle organizzazioni sindacali lavoratori firmatarie il presente accordo, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali, Un settimo componente della Commissione, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

La Commissione Nazionale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.



Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.



PROTOCOLLO IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL D.LGS. N. 81/2008

Il giorno 21/01/2021, presso la Sede di E.R.S.A.F.,

PREMESSO CHE

I) in data 15/01/2021, le Parti hanno sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo, per il triennio 2021-2024, con effetti dal 01/02/2021 (di seguito, il "CCNL");

II) l'art. 17, comma 9, rinvia ad uno specifico protocollo di attuazione allegato al CCNL, per quanto concerne la disciplina in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;

III) è particolarmente avvertita l'esigenza di tutela del dipendente, nonché del patrimonio aziendale e dei pazienti ospiti delle strutture cui il CCNL trova applicazione

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

le Parti, così come sopra identificate e rappresentate, dichiarano, stipulano e convengono quanto segue.

1. In applicazione dell'art. 47 del TUSL, in tutte le aziende o unità produttive è eletto il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza (R.L.S.).



2. Il Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza viene eletto, in ragione di 1 ogni 200 dipendenti o frazione di 200 in ciascuna azienda o Unità Produttiva. A tal fine si prendono in considerazione eventuali unità operative con attività omogenee, gestite dallo stesso Ente in un ambito territoriale provinciale. L'elezione avviene in apposita assemblea, con avviso portato a conoscenza di tutti i dipendenti.

3. All'assemblea partecipano con diritto di voto tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Il voto è individuale, non delegabile e viene espresso a scrutinio segreto su lista unica. L'assemblea nomina tra i suoi componenti un presidente ed un collegio composto da n. 2 scrutatori che assistono il presidente nelle operazioni di scrutinio. Hanno diritto di elettorato passivo tutti i dipendenti proposti o che presentino formale richiesta che; - siano maggiorenni; - siano assunti a tempo pieno e indeterminato. Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni previste dal TUSL. Tale funzione non coincide con quelle contrattuali negoziali proprie delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) e/o delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile, Nel caso di dimissioni dello stesso, subentra il primo dei non eletti.

4. E' possibile la revoca del R.L.S. qualora ne faccia richiesta un terzo dei lavoratori interessati.

5. Il R.L.S. esplica le sue funzioni in coerenza con quanto previsto dal TUSL e viene obbligatoriamente consultato dal Responsabile per la Sicurezza in tutti i casi previsti dalla legge. Egli ha diritto ad accedere, senza creare problematiche allo svolgimento dei servizi, agli ambienti di lavoro per verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione collettiva contenute nel Piano per la Sicurezza. Per l'espletamento del proprio mandato, il R.L.S. fruisce di un monte ore annuo di permesso retribuito pari ad un'ora per ciascun dipendente dell'unità produttiva, con un minimo di 10 ore. Non rientra nel conteggio di cui sopra il tempo impiegato per le consultazioni obbligatorie previste dal TUSL. L'Azienda procede attraverso le ordinarie procedure di controllo obiettivo alla verifica del suo utilizzo. La verifica della qualità dell'operato del R.L.S. è attribuita ai lavoratori. Il R.L.S. seguirà un apposito corso di formazione, A tale titolo, egli ha diritto ad un monte ore di lavoro retribuito nella misura di numero 30 ore.

6. Le Parti si impegnano a ritrovarsi entro 12 mesi per verificare l'adeguatezza del monte ore come sopra individuato. Qualora il corso di formazione venga promosso, istituito od organizzato da uno degli Organismi Paritetici, la partecipazione del R.L.S. a detto corso sarà integralmente retribuita anche se la sua durata risultasse diversa da quanto previsto dal precedente comma. Ogni Ente gestore si impegna a costituire, entro i tempi fissati della normativa, il Servizio di Prevenzione così come stabilito dal D.Lgs. n. 81/2008 e ss. mm. ed il relativo Responsabile previa consultazione del R.L.S., ove eletto.



7. Su iniziativa anche di una sola delle Parti firmatarie, sono istituiti gli Organismi Paritetici di cui all'art. 51 del TUSL a livello nazionale e regionale. Gli stessi operano con le finalità ed i compiti loro demandati dal TUSL, sulla base di uno specifico regolamento da definirsi di comune accordo tra le Parti.

8. Le Parti, nella consapevolezza dell'importanza della materia di cui trattasi si impegnano a promuovere, nel rispetto delle reciproche e necessarie autonomie, ogni utile iniziativa finalizzata ad una sua piena e puntuale gestione e sottolineano l'opportunità che le elezioni del R.L.S. avvengano nelle diverse realtà interessate nel più breve tempo possibile.

9. Si conviene infine che il presente verbale di accordo costituisca allegato al CCNL.

Four handwritten signatures are present in the bottom right corner of the page. One signature is in blue ink, and the other three are in black ink. They appear to be the signatures of the parties involved in the agreement.

ALLEGATO 4

Il giorno 21/01/2021, presso la Sede di E.R.S.A.F.,

PREMESSO CHE

I) in data 15/01/2021, le Parti hanno sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente dalle realtà del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo, per il triennio 2021-2024, con effetti dal 01/02/2021 (di seguito, il "CCNL");

II) l'art. 22, comma 6, rinvia a specifico protocollo per l'individuazione dei percorsi formativi relativi all'assunzione del personale in apprendistato

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

1. Le Parti, attiveranno una specifica commissione di studio, per addivenire alla individuazione di quanto indicati sub art, 22, comma 6, del CCNL, entro e non oltre 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL.

2. Le parti convengono che il presente costituisca allegato al CCNL.



