

Protocollo di accordo integrativo 8 settembre 2022 - **Personale non medico delle strutture e cooperative socio-sanitarie e assistenziali** (sottoscritto da CEPA-A, Unilavoro PMI e CONFSAL FISALS)

Preso atto della rinuncia all'attuale integrazione e al successivo rinnovo del presente CCNL in quanto le seguenti parti sociali hanno comunicato il recesso dal CCNL in data 12 maggio 2022: CEPA-A SANITA', ES.A.AR.CO., FE.NA.PI, ALI CONFSAL, SIA CONFSAL, CIU, FENALS CGS e ONAPS (giusto verbale).

Preso atto della volontà da parte di Unilavoro PMI e Confsal Fisals di sottoscrivere il presente accordo integrativo, considerando tali parti sociali integranti la compagine sociale del presente CCNL a tutti gli effetti di legge. Pertanto a partire dalla vigenza del presente accordo integrativo le uniche parti sociali titolari del presente CCNL sono le seguenti: CEPA-A, Unilavoro PMI e Confsal Fisals.

Preso atto di una necessità di una modifica della disciplina del presente CCNL per il personale non medico delle strutture e cooperative socio sanitarie e assistenziali- stipulato il giorno 27 gennaio 2021, con validità a partire dal 27 gennaio 2021 al 26 gennaio 2024 e depositato al CNEL con il codice T080 - si sono riunite per stipulare il presente Accordo Integrativo e Modificativo.

L'Accordo ha validità a partire dal giorno 8 settembre 2022.

Gli articoli interessati sono stati modificati o sostituiti come segue. Per tutto quanto non modificato dal presente Accordo il testo originale si intende confermato.

87. Lavoratori immigrati - Le parti, in considerazione della presenza di lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.

Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione.

Per i lavoratori extracomunitari che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà presentarsi presso l'impresa entro 7 giorni da tale data e consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

88. Mobbing - Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

89. Molestie sessuali - Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del codice di condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. n. 145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

90. Clausola di salvaguardia - Per tutto quanto non disciplinato dal presente CCNL si rimanda alle corrispettive disposizioni di legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore applicate al lavoratore al momento dell'adozione del presente CCNL.