

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non Medico dipendente delle aziende e delle organizzazioni operanti nella sanità Privata,

Periodo di validità dal 01 marzo 2020 al 28 febbraio 2023

RINNOVATO

Decorrenza: 01 marzo 2023– Scadenza: 28 Febbraio 2026

Il giorno 01 marzo 2023 in Roma presso la sede di Unimpresa, Via Pietro Cavallini, 24 - Roma, a conclusione delle trattative avviate il 7 novembre 2022 e dei successivi incontri, si sono riunite le sottoindicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA, Unione Nazionale di Imprese, rappresentata dal Direttore Generale Mariagrazia Lupo Albore e dal Consigliere Nazionale Marco Pepe, con sede legale e direzione generale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24 codice fiscale 90024240633,

UNIMPRESA, Federazione Nazionale Sanità e Welfare- con sede legale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24, rappresentata dal Vicepresidente Nazionale Giancarlo Greco codice fiscale 97887350581;

UNIAP, con sede legale in Roma alla via Nomentana n. 873, rappresentata dal Presidente Nazionale Danilo Andolfo codice fiscale 95036160638;

UNIMPRESA FEDERAMBULANZE SERVIZI ASSISTENZA - con sede legale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24, rappresentata dal Presidente Nazionale Flavio Ronzi codice fiscale 96538090588;

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

CONF.A.I.L. – Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 – C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Confederale Dott. Antonio Forcella;

UPLA/Confcontribuenti, con sede legale in Palermo alla Via Duca Della Verdura, 33 – rappresentata dal Segretario Generale Claudio Ferro;

è stato stipulato il presente C.C.N.L. di lavoro per il personale dipendente non medico della sanità privata. L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 01 Marzo 2023



Unimpresa

[Handwritten signature]

UNIMPRESA
SANITÀ E WELFARE
Unimpresa Sanità e Welfare
Sede Leg.: Via P. Cavallini, 24
00193 ROMA
Cod. Fisc. 97887350581



UNIAP

[Handwritten signature]

Unimpresa Federambulanze



pag. 1 a 50

UPLA/Confcontribuenti

[Handwritten signature]
UPLA/Confcontribuenti

INDICE

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Disposizioni generali

- Art. 1. Sfera di applicazione
- Art. 2. Rimandi
- Art. 3. Inscindibilità delle norme contrattuali
- Art. 4. Decorrenza e durata

TITOLO II - GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sezione I: Costituzione del rapporto di lavoro

- Art. 5. Assunzione
- Art. 6. Documenti di assunzione
- Art. 7. Visite mediche
- Art. 8. Periodo di prova
- Art. 9. Mansioni e variazioni temporanee delle stesse
- Art. 10. Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

Sezione II: Svolgimento del rapporto di lavoro

- Art. 11. Orario di lavoro
- Art. 12. Riposo settimanale
- Art. 13. Lavoro notturno
- Art. 14. Banca delle ore
- Art. 15. Festività
- Art. 16. Ferie
- Art. 17. Ex festività soppresse
- Art. 18. Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)
- Art. 19. Contratti di inserimento
- Art. 20. Rapporti di lavoro a tempo determinato
- Art. 21. Somministrazione di lavoro
- Art. 22. Limite ai contratti di somministrazione a tempo determinato
- Art. 23. Apprendistato
- Art. 24. Assegnazione e trasferimento del lavoratore

Sezione III: Assenze

- Art. 25. Permessi retribuiti
- Art. 26. Permessi non retribuiti
- Art. 27. Congedi per i genitori
- Art. 28. Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m.
- Art. 29. Servizio militare o sostitutivo civile
- Art. 30. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche
- Art. 31. Tutela dei dipendenti con disabilità
- Art. 32. Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale
- Art. 33. ECM (Educazione continua in medicina)
- Art. 34. Diritto allo studio
- Art. 35. Permessi e recuperi

TITOLO III - NORME E COMPORTAMENTI DISCIPLINARI

- Art. 36. Comportamento in servizio
Art. 37. Ritardi e assenze
Art. 38. Provvedimenti disciplinari

TITOLO IV - ASSENZE TUTELE

- Art. 39. Malattia, infortunio: Trattamento economico di malattia ed infortunio

TITOLO V - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sezione I - Classificazione del personale

- Art. 40. Premessa
Art. 41. Il sistema di classificazione del personale
Art. 42. Norma generale d'inquadramento

Sezione II - Modificazione del luogo di lavoro

- Art. 43. Premessa
Art. 44. Trasferimento
Art. 45. Traslato
Art. 46. Distacco

TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

- Art. 47. Retribuzione
Art. 48. Indennità di posizione
Art. 49. Retribuzione tabellare
Art. 50. Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore
Art. 51. Paga giornaliera e oraria
Art. 52. Lavoro supplementare e straordinario
Art. 53. Pronta disponibilità
Art. 54. Tredicesima mensilità
Art. 56. Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga
Art. 57. Vitto e alloggio
Art. 58. Abiti di servizio

TITOLO VII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 59. Cause di estinzione del rapporto di lavoro
Art. 60. Preavviso
Art. 61. Trattamento di fine rapporto
Art. 62. Indennità in caso di decesso
Art. 63. Rilascio di documenti e del certificato di lavoro.

TITOLO VIII - CLAUSOLE OBBLIGATORIE DEL CONTRATTO E RELAZIONI SINDACALI

Art. 64.	Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali
Art. 65.	Obiettivi e strumenti
Art. 66.	Contrattazione decentrata
Art. 67.	Diritto all'informazione – Tutela della salute ed ambiente di lavoro
Art. 68.	Rappresentanze sindacali RSU/RSA
Art. 69.	Assemblea
Art. 70.	Permessi per cariche sindacali
Art. 71.	Contributi sindacali
Art. 72.	Ente bilaterale nazionale EBINPMI

TITOLO IX – ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI

Art. 73.	Norma di rinvio
Art. 74.	Archivio contratti
Art. 75.	Fondo interprofessionale per la formazione continua
Art. 76.	Assistenza Sanitaria Integrativa – MBA MUTUA UNIMPRESA
Art. 78.	Fondo di previdenza complementare –MBA MUTUA UNIMPRESA
Art. 79.	Contributi di assistenza contrattuale (UNICO.AS.CO.) (cod W510)

TITOLO X- Telelavoro - Lavoro Agile – Smart Working

Art. 80.	Campo di applicazione
----------	-----------------------

ALLEGATO 1

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – “Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento” dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

TITOLO I -SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Disposizioni generali

Art. 1. Sfera di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, e attività socio-sanitarie extraospedaliere, con esclusione del personale medico.

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

Art. 2. Rimandi

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per Ospedali classificati,

Presidi e IRCCS, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonchè allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.

I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture

sanitarie di cui al precedente art. 1, purchè non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per gli Ospedali classificati, i Presidi e gli IRCCS. Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva. Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva che sia funzionalmente autonoma.

Art. 3. Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro. Il presente C.C.N.L. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

Art. 4. Decorrenza e durata

Il presente contratto, **scaduto** il 28 Febbraio 2023 è **RINNOVATO** con decorrenza: 01.03.2023 e scadenza il 28.02.2026, e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga fatta disdetta da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A.R., tre mesi prima della scadenza.

Il presente CCNL, di durata triennale, tanto per la parte economica che per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, si è individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio di cui al precedente punto, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Organizzazioni firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa aderenti, in un contesto di riconosciute libertà associative.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere, formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la partecipazione alla vita sociale dell'impresa, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché un'essenziale funzione negoziate nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL e nello specifico al successivo articolo 67, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – “Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento” dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

TITOLO II - GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sezione I: Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 5. Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme previste dal D.Lgs n. 104 del 27/06/2022. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni previste all'articolo 4 del D.Lgs n. 104 del 27/06/2022 e dagli altri articoli:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, dovrà indicare che il lavoratore è occupato in luoghi diversi e specificare la sede o il domicilio del datore di lavoro);
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore stesso;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle stesse;
- l'orario di lavoro;
- i termini del preavviso in caso di recesso.

Art. 6. Documenti di assunzione

In continuità con quanto previsto dal precedente articolo 5, nei limiti di cui all'art. 8 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore. Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

1. Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti dei dati forniti al datore di lavoro all'atto dell'assunzione.

Lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria

Il lavoro dei soggetti aventi diritto ad assunzione obbligatoria è regolato dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 7. Visite mediche

L'Azienda potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

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

Art. 8. Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova pari a:

- 60 giorni lavorativi per i livelli A e B;
- 180 giorni di calendario per gli altri livelli.

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

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

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Per i contratti a tempo determinato, i termini di durata massima del periodo di prova, determinati ai sensi del presente articolo, non possono comunque superare il 50% della durata complessiva del contratto stipulato.

Art. 9. Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificato 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.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla propria deve essere corrisposta, in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, nonché delle differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali economici.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi che debbono risultare da atto scritto, sempreché il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto.

L'assegnazione a mansioni superiori deve essere effettuata da atto scritto solo se viene superato il periodo di sette giorni consecutivi.

Ai lavoratori che sono assegnati all'espletazione di più mansioni di diversa categoria e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il trattamento economico goduto e quello relativo alla mansione superiore.

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015 e alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purchè rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita, facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.

Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente CCNL, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

Art. 10. Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

L'Azienda nel caso in cui il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica dall'ufficio sanitario a ciò preposto, fatta salva l'inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno, nel rispetto del potere organizzatorio delle Aziende, ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, anche ricorrendo ad una novazione del rapporto, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle

coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore.

Sezione II: Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 11. Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Azienda, con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni); l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettemanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art. 52.

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

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

Il lavoratore ha diritto a otto ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore; diversa articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale.

Con un preavviso di almeno sette giorni l'Azienda comunicherà ai lavoratori la nuova articolazione dell'orario di lavoro ai sensi di quanto previsto dal presente articolo.

Art. 12. Riposo settimanale

Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana. In questo caso il giorno di domenica verrà considerato come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione. Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 13. Lavoro notturno

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni.

Gli artt. 12 e 13 del succitato decreto possono essere derogati in sede di contrattazione aziendale. Nelle more di detto accordo resta salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle ventiquattro ore.

Art. 14. Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare, straordinario e delle 25,33 ore per ex festività soppresse (che vengono inserite in ragione di 1/12

per ogni mese intero di lavoro) che saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione e per il semestre successivo (18 mesi).

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo quattro ore concordando il loro godimento tra azienda e dipendente. Quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le Aziende pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito (con la paga oraria vigente a tale data) relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 15. Festività

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- Lunedì di Pasqua;
- Festa del Lavoro (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Madonna (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- S. Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);
- Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione. I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto a una corrispondente quantità oraria da inserire nella banca ore ai soli fini contrattuali della fruizione dei permessi.

Art. 16. Ferie

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.

Qualora i turni prevedano orari giornalieri di differente grandezza il calcolo delle ferie sarà effettuato trasformando i giorni in ore e pertanto il monte ore di ferie corrisponderà a 165 ore (26x6,33). Resta inteso che il godimento delle ferie avverrà per giorni interi e non potrà essere frazionato ad ore.

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

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio spetta, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale allo stesso spettante, a norma del 1° comma del presente articolo.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Azienda, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo (maggio/ottobre), sentito l'interessato.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie. Le rimanenti

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

Art. 17. Ex festività soppresse

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 25,33 ore di permesso in sostituzione delle festività soppresse dalla legge 5.3.1977, n. 54 e successive modificazioni. Tali ore confluiranno nella banca ore.

Art. 18. Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della Struttura, tutelando anche le esigenze assistenziali dell'utenza;
- consentire, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali, le esigenze individuali dei lavoratori.

L'assunzione di personale a tempo parziale, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, può essere effettuata anche per motivate esigenze della struttura e deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
- la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part time, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo.

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata di lavoro. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno (a cui si applica il meccanismo di calcolo previsto per il personale che effettua turni con orari giornalieri diversificati).

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 100 ore. Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di quattro ore giornaliere e mai superando le otto ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 240 ore annue. La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la struttura sanitaria versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento.

Il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato in apposito patto scritto, può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia orizzontale che verticale; nella stipula del patto il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da un componente della rappresentanza sindacale aziendale.

In tale patto le parti devono stabilire: in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale della giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla

24

settimana, al mese o all'anno, all'interno dei quali può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per pari qualifiche. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa non vi è l'obbligo di un periodo di prova.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà avere anche durata predeterminata: in tal caso, e fino al termine stabilito per detta trasformazione è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale. Le ore di lavoro supplementare, prestate nei limiti di cui al periodo che precede, subiranno una maggiorazione, forfettaria sulla singola ora di lavoro supplementare, secondo quanto previsto dalla parte economica del presente contratto.

Le ore di lavoro supplementare svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno, sono compensate con le sole maggiorazioni previste da tali titoli.

Art. 19. Contratti di inserimento

Il contratto di inserimento è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive dei piani individuali di inserimento e con la strutturazione di un progetto idoneo ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo che è proprio delle strutture sanitarie.

Per la definizione del progetto di inserimento e della correlata formazione si prevedono percorsi differenziati con una durata di 9 mesi per l'inserimento per il livello A, di 14 mesi per l'inserimento nel livello B, di 18 mesi per l'inserimento nel livello C. L'inquadramento iniziale per il progetto di inserimento nel livello A dovrà prevedere 20 ore di formazione teorica; quello per il progetto d'inserimento nel livello B dovrà prevedere 40 ore di formazione teorica; quello per il progetto di inserimento nel livello C dovrà prevedere 60 ore di formazione teorica.

Art. 20. Rapporti di lavoro a tempo determinato

Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le Strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo qualora la durata iniziale sia inferiore a tre anni. In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai trentasei mesi. L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le Strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;

- presso le Strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;
- presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del Decreto Legislativo n.81 del 2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:

- a) per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie;
- b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Salute o da altre istituzioni pubbliche;
- d) per l'effettuazione di attività sanitarie o assistenziali, attuate in accordo con le Aziende Sanitarie Locali, o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;
- e) per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;
- f) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Azienda;
- g) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- h) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- i) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle norme vigenti e può essere utilizzato nel limite massimo del 30% del personale assunto a tempo indeterminato escluso il caso della sostituzione per ferie e le sostituzioni per conservazione del posto per legge.

Qualora per effetto di successioni di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro con la stessa struttura abbia raggiunto complessivamente i 36 mesi, sarà possibile per il lavoratore interessato, in ipotesi di sostituzione di dipendente assente con diritto alla conservazione del posto (quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, ecc.) e motivi organizzativi, sottoscrivere, sempre con la stessa struttura, ulteriori contratti a termine per la durata complessiva massima di 36 mesi.

Art. 21. Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito per ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive.

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

Tali ragioni trovano la fonte in relazione alla delicata funzione di assistenza e cura dei pazienti espletata dalle strutture ogni qualvolta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività, nuove attività sperimentali,

carezza di personale sul mercato, ecc.). Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dall'inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza ai degenti, così tutelando il diritto alla salute degli utenti. Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 20% annuo del numero totale di dipendenti assunto con contratto di lavoro subordinato.

Art. 22. Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato

I contratti di somministrazione di cui al precedente articolo e i contratti a tempo determinato non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 45% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

Art. 23. Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia. Per quanto non espressamente contemplato dalle disposizioni normative, valgono le norme previste dal presente articolo contrattuale o, in carezza, quelle relative al personale assunto a tempo indeterminato.

Le parti, con la presente regolamentazione, decidono di dare ingresso alle nuove tipologie di contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione, professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età.

Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli da A a F del presente C.C.N.L...

Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda. La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

- a) livelli A-B-C-D1-D2-D3: durata 36 mesi;
- b) livelli E1-E2-E3-F: durata 42 mesi;

I profili della formazione e la determinazione del monte ore annuale ad essa destinato nel periodo di esecuzione del contratto saranno determinate dalle leggi regionali, adottate in conformità delle disposizioni legislative vigenti in materia, ed in loro assenza il monte ore di formazione viene fissato in 120 per anno.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore sarà la stessa dei lavoratori dipendenti con uguale qualifica.

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per livello, secondo le percentuali della seguente tabella:

Livelli	Durata	Retribuzione
A-B-C-D	36 mesi	Primi 18 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
		Dal 19° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
E-F	42 mesi	Primi 21 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
		Dal 22° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 70% della normale retribuzione netta.

L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

L'apprendista è soggetto ad un periodo di prova della durata di due mesi.

Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative e comunque nel limite del 50% dell'orario di lavoro del dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo pieno.

Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La formazione del lavoratore con contratto di apprendistato potrà essere realizzata anche nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente Bilaterale Nazionale.

La formazione dell'apprendista all'interno dell'Azienda è di norma seguita compatibilmente con la regolamentazione di cui al punto che precede, da un tutor, con competenze e formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini di cui sopra. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile.

Art. 24. Assegnazione e trasferimento del lavoratore

Il trasferimento del personale in sedi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale, nel rispetto dell'art. 13 della Legge n. 300/70.

L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei sedi, servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzatorio della stessa

struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

Sezione III Assenze

Art. 25. Permessi retribuiti

Vengono previste le seguenti tipologie di permesso retribuito:

per matrimonio, giorni 15 di calendario. La richiesta di congedo deve essere avanzata almeno venti giorni prima del giorno fissato per il matrimonio; per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;

- a) in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni lavorativi comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- b) il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla Legge 13 luglio 1967, n. 584;
- c) per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- d) per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- e) in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;
- f) nei casi previsti nell'art. 14, commi 1 e 2, del D.lgs. n. 151/2001

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

- i. per la donazione di organi a fini umanitari;
- ii. per gravi e documentate ragioni l'Azienda può concedere un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore ai due giorni.

Art. 26. Permessi non retribuiti

Purché siano garantite le esigenze di servizio, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza percezione della retribuzione né maturazione di ogni qualsivoglia istituto contrattuale, legale od economico, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:

- a) al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
- b) in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della Legge 26 febbraio 1987, n. 49;
- c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente;

- d) nei casi previsti dall'art. 27, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);
- e) il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;
- f) il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt. 5 e 6 della Legge n. 53/2000.

Art. 27. Congedi per i genitori

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli artt. 16 e 17 e 20 del D.lgs. n. 151/2001 compete l'80% dell'intera retribuzione (a carico degli istituti previdenziali). Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001.

Nel periodo di astensione facoltativa per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% dell'intera retribuzione (a carico degli istituti previdenziali); detto periodo in caso di parto plurimo compete per ogni figlio, in questo periodo non maturano gli istituti contrattuali economici e di anzianità.

In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui al D. Lgs. n. 151/2001. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dal D. Lgs. n. 151/2001. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate anche dal lavoratore-padre.

Vengono riconosciute alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre, le assenze per malattie del bambino di cui al D. Lgs. n. 151/2001, secondo le modalità previste dalla legge.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, la Direzione aziendale provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psico-fisico.

Tutti i permessi dei precedenti punti dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno sette giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze della Struttura, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto. Per quanto non previsto dal presente



contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 28. Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 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.

Preavviso permessi ex L.104/92

Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il presente 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.

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. 29. Servizio militare o sostitutivo civile

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. 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.

Art. 30. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità economica derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Art. 31. Tutela dei dipendenti con disabilità

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei

confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità economica derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Art. 32. Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale

Le parti, al fine di realizzare una più qualificata assistenza, convengono sulla necessità di predisporre condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area sanitaria privata ai corsi di qualificazione professionale, richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura. A tale scopo i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti per partecipare a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza, nella percentuale fino all'8% per il personale globalmente inquadrato nei livelli da C a F e 6% per i restanti livelli con esclusione di quello medico.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Nelle Strutture o Unità operative che occupano fino a 50 dipendenti il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici/ori non contemporaneamente, nel corso dell'anno.

In ogni Unità operativa e nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessato dovranno presentare la domanda scritta alla Struttura. Le domande dovranno essere presentate per iscritto non oltre il 30 settembre di ogni anno. Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite percentuale le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi. Nell'adozione di tali criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire alla Struttura un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative. Qualora la dipendente o il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme

Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present on the right margin of the page, extending vertically from the middle to the bottom.

erogate con l'ultima retribuzione.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – “Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento” dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Art. 33. ECM (Educazione continua in medicina)

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione, con il presente contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'art. 16 quater del DLgs n. 502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della Salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano Sanitario Nazionale e recepiti nei singoli Piani Sanitari Regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

Al riguardo UNIMPRESA è associazione riconosciuta e abilitata alla formazione inerente il presente articolo. In sede di contrattazione decentrata le Parti individuano ulteriori criteri e modalità di applicazione. In materia sono fatti salvi, in ogni caso, accordi aziendali di miglior favore. 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. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire 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 possibilmente aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

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

Art. 34. Diritto allo studio

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità.

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

Art. 35. Permessi e recuperi

Al dipendente possono essere concessi dall'Azienda, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Tali permessi potranno essere concessi solo e soltanto qualora il saldo della banca ore sia pari od inferiore a zero. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 6 ore nel corso dell'anno.

Di norma entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

Il presente articolo si applica solo ed esclusivamente quando nell'anno precedente (si intende l'anno che va dal 1° gennaio al 31 dicembre) il tasso delle assenze a qualunque titolo (con esclusione dell'infortunio e della maternità obbligatoria ed anticipata) non ecceda il 3% del rapporto tra ore lavorabili e ore lavorabili di tutto il personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

TITOLO III - NORME E COMPORTAMENTI DISCIPLINARI

Art. 36. Comportamento in servizio

In relazione alle particolari esigenze del servizio prestato, il lavoratore deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione degli altri, ispirandosi al principio di solidarietà umana, subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità del suo lavoro.

Egli deve rispettare l'impostazione, l'idealità, i valori e la fisionomia propria della Organizzazione ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dalla direzione secondo la struttura organizzativa interna oltre ad osservare in modo corretto i propri doveri.

Sono obblighi del lavoratore:

- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione e nell'interesse dell'utenza;
- osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dai superiori in materia di prevenzione degli infortuni e igiene del lavoro;
- osservare le misure disposte ai fini della sicurezza individuale, collettiva e dell'igiene;
- astenersi dal ricevere, promettere, indurre a ricevere alcun compenso, sotto qualsiasi forma, offerto loro o ad altri dipendenti dell'Organizzazione;
- uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, oltre che alle disposizioni contenute nel presente contratto, alle altre norme di legge.

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

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

Art. 37. Ritardi e assenze

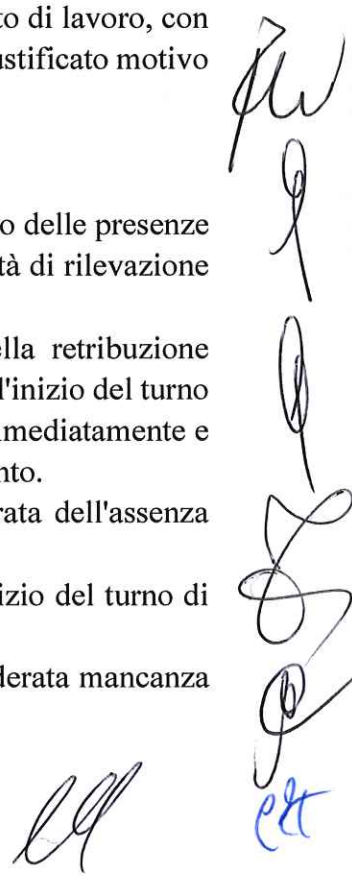
Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatepo comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso. Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a ciò preposto dalla Struttura, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

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

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

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



Art. 38. Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art.7 della Legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

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

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore. Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

- a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art.39, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici;
- g. esegua il lavoro affidatogli negligenemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- h. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- i. violi il segreto professionale e di ufficio;
- j. non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- k. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e

all'immagine della Struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;

- l. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.6 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- m. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- n. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- o. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- p. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- q. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- r. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- s. si assenti in maniera ingiustificata nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- t. non osservi le misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda, quando non ricorrano i casi previsti per il provvedimento di licenziamento. Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

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

È in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.

Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze.

In caso di licenziamento ai sensi del presente articolo si esclude la liquidazione dell'indennità

sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

TITOLO IV - ASSENZE TUTELE

Art. 39. Malattia, infortunio: Trattamento economico di malattia ed infortunio

In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il lavoratore deve informare immediatamente, prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione. Fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, la comunicazione si realizza anche mediante la comunicazione scritta a mezzo fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico.

L'infortunio sul lavoro (anche in itinere) riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di due episodi morbosì, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

- a) il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per malattia nell'arco di due anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Le indennità a carico dell'Azienda non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'Azienda non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore. Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei dodici mesi complessivi (sommando tutti gli eventi) nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporta, questo va prolungato di due mesi, da dodici a quattordici mesi;
- b) il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per infortunio. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Ai fini del riconoscimento della retribuzione nella misura del 100%, non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'Istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della azienda, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale, comunque ha l'obbligo di avvertire l'Azienda entro le ore 9.00 dello stesso

giorno. Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando la Struttura nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

Trattamento economico di malattia

Al fine di garantire la continuità e il livello assistenziale che devono essere garantiti agli utenti, dopo adeguata valutazione, le Parti concordano che nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) viene corrisposto:

- Il 100% della retribuzione per il primo evento di malattia, fino al terzo giorno;
- il 66% per il secondo evento, fino al terzo giorno;
- il 50% per il terzo evento, fino al terzo giorno;
- dal 4° evento cesserà di essere corrisposta la retribuzione, sempre nell'arco temporale sopra descritto.

Per i giorni dal 4° al 180° si seguirà il dettato del contratto già esistente.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma:

- a. Per malattie con prognosi iniziale non inferiore a 10 giorni (considerando quindi i giorni di calendario intercorrenti fra la data in cui il lavoratore dichiara di essere ammalato e quella di prognosi riportate sul primo certificato rilasciato dal medico curante).
- b. Per tutte le malattie successive all'accertamento dello stato di gravidanza della lavoratrice (certificato del ginecologo attestante la data presunta del parto).
- c. Per ricovero day hospital o ricoveri ospedalieri.
- d. Per sclerosi multipla progressiva, patologie oncologiche o qualsiasi patologia grave che comporti terapie salvavita.

TITOLO V - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sezione I - Classificazione del personale

Art. 40. Premessa

L'evoluzione del lavoro nell'ambito dell'assistenza alla persona anche dal punto di vista socio-sanitario e assistenziale si sviluppa nella relazione tra organizzazione aziendale, professionalità



degli operatori (anche attraverso i sistemi di inquadramento del personale), bisogno e necessità delle persone che vengono assistite. In questo quadro si muove la nuova classificazione del personale, tenta di valorizzare tutti e tre questi elementi. Questa classificazione non è però un punto di arrivo, ma un punto di partenza al fine di ottenere una struttura flessibile che si adatti alle mutate relazioni dei tre elementi descritti nel primo paragrafo. Valorizzare il capitale umano e la professionalità degli operatori deve essere elemento cardine per l'efficacia ed efficienza di un servizio che mette il paziente al centro di ogni azione. L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Art. 41. Il sistema di classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in otto livelli numerati da A a H.

Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie, riportate nell'articolo 42, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.

Art. 42. Norma generale d'inquadramento

Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili di istituzione di nuove figure professionali utilizzabili nel settore, ovvero alla stregua di nuove emanande normative, si incontreranno entro trenta giorni per verificare la corretta collocazione nella posizione di appartenenza di personale interessato all'interno dell'organizzazione aziendale.

Classificazione del Personale:

Livello A:

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività, e che svolgono anche attività di pulizia. Le qualifiche di posizione comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate, nonché la sorveglianza e la custodia dei locali di assegnazione. L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute. L'attività è resa in base a istruzioni ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, nell'area dei servizi generali e tecnico economici, con particolare riferimento alle pulizie da espletarsi in tutti gli ambienti della Struttura (assicurano la pulizia negli ambienti sanitari e sociosanitari, inclusi letti ed accessori).

Esempi di figure appartenenti al livello sono:

Addetto alle pulizie, alla sorveglianza e custodia locali, all'assolvimento di commissioni generiche.

Livello B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che riguardano attività operative, attività esecutive di natura tecnica e tecnico-manuale, ivi compresa quella delle apparecchiature e strumentazioni. Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale

infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati; prendono parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività, acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere. Tali qualifiche includono nelle loro attività quelle di assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

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

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

Esempi:

Operaio generico, centralinista, addetto al trasporto, addetto alla cucina.

Livello C

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

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

Esempi:

Operaio qualificato, aiuto cuoco, addetto alla segreteria, addetto trasporto ambulanza, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito non formato.

Livello D (declinato in D1-D2-D3)

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

Esempi:

Livello D1: *Operaio specializzato, soccorritore – autista certificato, cuoco, impiegato d'ordine, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore tecnico dell'assistenza, assistente domiciliare e dei servizi tutelari.*

Livello D2: *Operatore socio-sanitario.*

Livello D3: *Capo operaio, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari coordinatore, operatore socio-assistenziale coordinatore.*

Per le attribuzioni e i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del Ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello E (declinato in E1-E2-E3)

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono,

Handwritten signatures and initials on the right margin:
A large signature at the top, followed by several smaller ones, including a blue ink signature at the bottom right.

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

Esempi:

Livello E1: *Infermiere generico, animatore con titolo, impiegato di concetto.*

Livello E2: *Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa (collaboratore amministrativo), educatore professionale, assistente sociale, infermiere professionale, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista.)*

Livello E3: *Capo ufficio (coordinatore amministrativo), educatore professionale coordinatore, coordinatore di unità operativa.*

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello F

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta. Sono inquadrati nelle relative posizioni gli impiegati che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio. Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

Esempi:

Responsabile di area, Direttore amministrativo di Struttura: fino a 80 posti letto, psicologo, sociologo, pedagogista.

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del Ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello G

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta. Sono inquadrati nelle relative posizioni gli impiegati che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio.

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

Esempi:

Responsabile di area, Direttore amministrativo di Struttura: oltre 80 e fino a 120 posti letto.

Livello H

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta. Sono inquadrati nelle relative posizioni gli impiegati che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa

ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio.

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

Esempi:

Direttore amministrativo in Struttura con oltre 120 posti letto.

Inquadramento

Il personale già in forza presso strutture o settori aziendali rientranti nel campo di applicazione del CCNL di altra struttura residenziale e socioassistenziale e RSA è inquadrato secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Per l'inquadramento di eventuali figure professionali eventualmente non contemplate si prenderanno a riferimento le declaratorie ed i profili professionali del CCNL di altra struttura residenziale e socio-assistenziale e RSA.

Sezione II - Modificazione del luogo di lavoro

Art. 43. Premessa

Rientra nel potere di direzione lo svolgimento della prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto di lavoro, attraverso:

- trasferimento;
- trasferta;
- distacco.

Art. 44. Trasferimento

Per trasferimento individuale si intende lo spostamento temporaneo e/o definitivo della lavoratrice o del lavoratore in sedi diverse da quella di assegnazione.

Rientra nel pieno potere organizzativo della Azienda e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge n. 300/70 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei presidi, servizi, uffici della medesima unità produttiva attuale sede di assegnazione della dipendente o del dipendente.

Il trasferimento è disposto dal datore di lavoro a patto che avvenga nell'ambito delle articolazioni (unità produttive) della medesima Azienda e che sia motivato da ragioni tecniche ed organizzative. Le lavoratrici ed i lavoratori con disabilità grave ed i genitori o familiari lavoratori che assistono un parente o un affine con disabilità grave, tali riconosciuti ai sensi della legge n. 104/92 e successive modificazioni, hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio dell'assistito e possono essere trasferiti solo previo loro consenso.

Art. 45. Trasferta

Per trasferta o missione si intende lo spostamento provvisorio della lavoratrice/lavoratore verso una località diversa dal comune in cui esegue normalmente la propria attività.

La trasferta è disposta dal datore di lavoro.

L'attività svolta in trasferta può essere indennizzata mediante:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute documentate con adeguati giustificativi ed in caso di utilizzo del mezzo proprio, il rimborso secondo le tabelle ACI;
- un'indennità costituita unicamente da un importo forfetario nei limiti massimi della esenzione fiscale;
- un'indennità forfetaria nei limiti massimi della esenzione fiscale alla quale si aggiunge un rimborso analitico (sistema misto).



Art. 46. Distacco

Il distacco, come disciplinato dalla vigente normativa in materia si ha quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratrici o lavoratori a disposizione di altro datore di lavoro a favore del quale deve essere adempiuta la prestazione di lavoro. Il distacco può essere disposto a condizione:

- che sia temporaneo indipendentemente dalla durata;
- che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa a favore del destinatario;
- che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario;
- che non configuri illegittima interposizione di manodopera;
- che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive;
- che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.

Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.

TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 47. Retribuzione

La retribuzione lorda mensile spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione come da posizione economica da erogarsi per 12 mensilità;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione ovespettanti;
- eventuali trattamenti ad personam.

Art. 48. Indennità di posizione

Si conviene che tutti i dipendenti appartenenti ai livelli A, B, C, D1, D2, D3, E1, E2, E3 al compimento del 5° anno di anzianità nella medesima azienda ed al medesimo livello abbiano un assegno lordo ad personam pari a 50,00 euro da erogarsi per 13 mensilità ed utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 49. Retribuzione tabellare

Con decorrenza 01 Marzo 2023 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate considerando l'aumento medio IPCA triennale pari al 5.47%. Pertanto, l'aumento è pari ad € 26,66 lorde mensili. Nella seguente tabella sono indicati i seguenti importi. I valori dell'Indennità Integrativa Speciale (contingenza) sono conglobati e ricompresi, nella retribuzione lorda tabellare di seguito indicata.

Valori espressi in euro

Livelli	Al 28/02/2023	Dal 01/03/2023	Dal 01/03/2024	Dal 01/03/2025	Totale aumento trienn. €
H	3.272,54	3.332,23	3.391,92	3.451,61	179,07
G	2.682,70	2.731,63	2.780,56	2.829,49	146,79
F	2.045,22	2.082,52	2.119,82	2.157,12	111,90
E3	1.620,24	1.649,79	1.679,34	1.708,89	88,65
E2	1.567,12	1.595,70	1.624,28	1.652,86	85,74
E1	1.514,00	1.541,61	1.569,22	1.596,83	82,83
* D3	1.460,87	1.487,51	1.514,15	1.540,79	79,92
D2	1.428,98	1.455,04	1.481,10	1.507,16	78,18
D1	1.386,49	1.411,77	1.437,05	1.462,33	75,84
C	1.386,53	1.411,82	1.437,11	1.462,40	75,87
B	1.280,25	1.303,60	1.326,95	1.350,30	70,05
A	1.195,25	1.217,05	1.238,85	1.260,65	65,40

Note: Gli importi sono comprensivi dell'ex indennità di contingenza e dell'E.d.r..

Art. 50. Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore

Nel caso di passaggio alla categoria superiore, eventuali assegni ad personam uguali o superiori al valore tabellare sono da considerare aggiuntivi all'inquadramento nella posizione economica stessa.

Art. 51. Paga giornaliera e oraria

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sottoelencate competenze della retribuzione:

- retribuzione come da relativa posizione;

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la somma delle sopraelencate competenze per 165.

In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicitata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Art. 52. Lavoro supplementare e straordinario

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 200 ore annue per dipendente.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali (e retribuito con la stessa paga oraria delle ore ordinarie). Viene invece considerato lavoro straordinario quello oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno).

Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il lavoro straordinario diurno sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto,

come da art.51, con una maggiorazione del 15%.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi (diurno) per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 15 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'Azienda della struttura.

Art. 53. Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. Il servizio di pronta disponibilità 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.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, di cui all'art. 13 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di 15,00 euro lorde per ogni 12 ore.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Art. 54. Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza retribuzione per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, ha modificato il comma 5 dell'art. 34 del D.L. 26 marzo 2001, N. 151 stabilendo che i periodi di congedo parentale non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio. Dal 13 agosto 2022, i ratei di 13ma, ferie e permessi retribuiti durante il periodo di congedo parentale sono riconosciuti con le seguenti modalità:

- il 70% del rateo mensile se c'è indennità a carico Inps
- il 100% del rateo mensile se non c'è indennità a carico Inps

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 55. Indennità

Indennità di turno: Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

Indennità festiva Ai lavoratori che godono del riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica e nelle festività di cui all'art.15 verrà corrisposta una indennità pari al 15% della quota oraria di cui all'art.51 per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nelle suddette giornate.

Lavoro notturno ordinario:

Per tale lavoro è prevista un'indennità giornaliera di € 2,50, per le giornate di effettivo servizio prestato. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzia una stabile alternanza dei turni di servizio (mattina, pomeriggio e notte) in relazione al modello di turni adottato nella struttura. La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di turno.

Reperibilità:

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici e ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di euro 79,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di euro 6,16.

Art. 56. Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di cedolino 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.

In caso di pagamento in contanti 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. 57. Vitto e alloggio

Qualora usufruisca dell'alloggio fornito dalla Struttura, il dipendente è tenuto ad un contributo di euro 46,48 mensili; qualora usufruisca del pasto fornito dalla Struttura, il dipendente contribuisce con una somma pari a euro 1,55 per ogni pasto.

Qualora il dipendente effettui turno spezzato con pausa pranzo gli viene riconosciuta una indennità giornaliera di euro 2,00.

Art. 58. Abiti di servizio

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.

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.

Le parti confermano che la vestizione e la svestizione non sono computabili nell'orario di lavoro.

TITOLO VII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 59. Cause di estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per risoluzione consensuale;
- d) per morte del lavoratore;
- e) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

Art. 60. Preavviso

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni quindici di lavoro effettivo per i livelli A-B-C e trenta di calendario per tutto il restante personale dipendente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione lorda del periodo di mancato preavviso computato in tanti ratei giornalieri quanti i giorni di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio. È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

Art. 61. Trattamento di fine rapporto

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la Legge n. 297/82.

Le voci che rientrano nel T.F.R. sono quelle previste ai sensi di legge ed in particolare:

- retribuzione come da posizione economica;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni ad personam;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese si computano solo se superiori a 15 giorni.

Art. 62. Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore, le indennità del presente contratto (preavviso, trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute

nell'art. 2122 c.c. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

Art. 63. Rilascio di documenti e del certificato di lavoro

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda riconsegnerà al lavoratore, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda dovrà rilasciare a richiesta del lavoratore una dichiarazione con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni dallo stesso lavoratore svolte.

TITOLO VIII -CLAUSOLE OBBLIGATORIE DEL CONTRATTO E RELAZIONI SINDACALI

Art. 64. Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

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

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto. Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n. 146/90 e successive modificazioni.

1. Servizi essenziali

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

Nell'ambito dei servizi essenziali la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, necessari al loro espletamento.

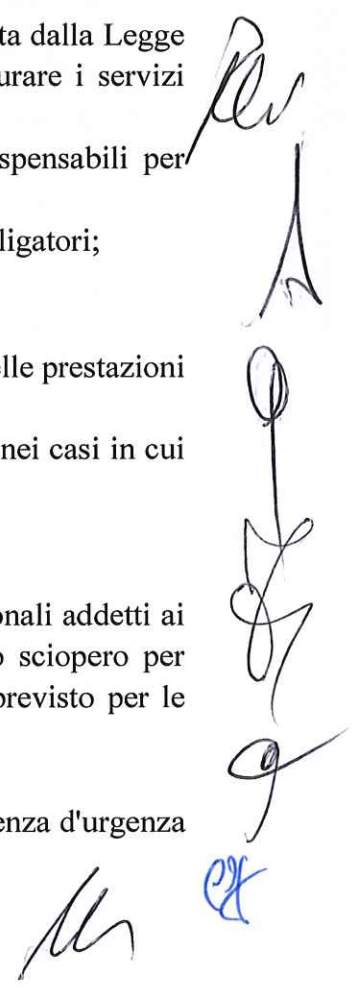
I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche, salvo nei casi in cui sia possibile prevedere adeguata sostituzione di servizio.

2. Contingenti di personale

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, gli appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili è pari a quello previsto per le giornate festive.

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, individuano:

- Le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza



devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati

- I contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- I criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

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

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto e regionali/provinciali o con le singole Aziende ed Enti deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni ed Aziende interessate.

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

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

- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
 - nel mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

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

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a. in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b. in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

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

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

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

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

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

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

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

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

Art. 65. Obiettivi e strumenti

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle rispettive responsabilità delle aziende e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dipendenti con l'interesse delle aziende ad incrementare e mantenere elevata la propria produttività assieme



all'efficacia, all'efficienza e alla accettabilità dei servizi erogati agli utenti.

I predetti obiettivi comportano la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. contrattazione collettiva a livello nazionale;
- b. contrattazione decentrata integrativa, che si svolge a livello di singola struttura produttiva, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c. informazione;
- d. interpretazione autentica degli articoli del presente contratto.

Art. 66. Contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata e integrativa si realizza a livello aziendale e ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento delle strutture e dei presidi dell'area privata, consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro anche in applicazione del Welfare aziendale; la stessa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto nazionale e si svolge sulle materie stabilite nel presente articolo e su tutte quelle che alla stessa sono specificatamente rinviate.

A livello di struttura aziendale le parti definiscono il contratto aziendale che ricomprende:

l'accordo che può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro

- a. la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro;
- b. la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
- c. l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- d. le seguenti materie espressamente previste:
 - le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
 - la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento;
 - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM;
 - la modalità di fruizione del diritto allo studio;
 - i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti;
 - la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario;
- e. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità.

Il contratto decentrato integrativo, come quello nazionale, conserva la sua validità sino alla

sottoscrizione del successivo.

Art. 67. Diritto all'informazione – Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Le parti, considerato condividono la necessità di un maggiore sviluppo di corrette relazioni sindacali.

In questo senso, particolare importanza rivestono l'esame delle problematiche proprie del settore e l'individuazione delle occasioni di sviluppo e dei punti di debolezza.

A tal fine, le parti, in relazione alle distinte competenze statutarie e organizzative, alle diverse articolazioni nell'ambito nazionale e territoriale e fermo restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità della parte datoriale e delle OO.SS., si impegnano per l'acquisizione di elementi di conoscenza comune.

Le sedi di informazione sono:

a. Livello nazionale:

annualmente, in appositi incontri nazionali, l'Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:

- le prospettive e l'andamento del settore;
- l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- l'andamento dell'occupazione femminile;
- elementi sul grado di utilizzo delle diverse forme di rapporto di lavoro;

b. Livello aziendale:

fermo restando le competenze proprie delle Strutture, queste forniscono alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dal D. Lgs. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni:

- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;
- informazione quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.

Nel caso di materie per le quali il presente C.C.N.L. prevede la contrattazione decentrata, l'informazione è preventiva.

Tutela della salute ed ambiente di lavoro

Diritto alla formazione del RLS

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g) del D. Lgs. n. 626 del 1994 e s.m.i..

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività. La formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Nell'ambito dei lavori dell'Organismo Bilaterale Nazionale – EBIN.PMI le parti si impegnano a produrre congiuntamente contenuti specifici per la formazione dei rappresentanti per la sicurezza del settore, articolandoli in considerazione delle specificità dei diversi comparti. Tali contenuti saranno congiuntamente proposti all'O.P.N. EBIN.PMI e, attraverso quest'ultimo, agli O.P.R. ed O.P.T.

Il datore di lavoro, ogniqualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede un'integrazione della formazione. In ogni caso, laddove le parti concordassero sulla necessità di un più elevato ricorso alla formazione rispetto ai programmi base di 32 ore, potranno essere definiti progetti privilegiando l'utilizzo del monte ore a disposizione.

Riunioni periodiche

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., le riunioni periodiche, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto. Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato – Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) – “Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento” dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

Art. 68. Rappresentanze sindacali RSU/RSA

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) ovvero la RSA. Per i livelli di contrattazione nazionale, la Rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla Azienda.

Art. 69. Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'art.20 della Legge n.300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le Amministrazioni dovranno assicurare le condizioni per la partecipazione dei lavoratori. Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero. I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dall'azienda. L'Amministrazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. La comunicazione deve contenere la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente contratto. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'assistito. Le assemblee dovranno svolgersi di norma nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Art. 70. Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo, per dirigente, di 12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette all'Azienda in cui il lavoratore presta servizio.

Art. 71. Contributi sindacali

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di una quota mensile pari all'1% della paga base e contingenza per 12 mensilità.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura sanitaria di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle OO.SS., con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa. Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS..

Art. 72. Ente bilaterale nazionale EBINPMI

Per l'attuazione dei compiti previsti dal presente CCNL e per l'attività dell'Osservatorio Nazionale, l'Ente Bilaterale Nazionale denominato EBIN.PMI predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime.

EBIN.PMI è finanziato mediante l'attribuzione di un contributo mensile stabilito nella misura complessiva dello 0,70%, di cui lo 0,50% è a carico del datore di lavoro e lo 0,20% è a carico del lavoratore, per 13 mensilità, da versare trimestralmente. Per i lavoratori a part-time inferiore a 20 ore settimanali gli importi di cui sopra sono ridotti allo 0,10%.

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 dell'Ente Bilaterale.

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese) concordano inoltre di utilizzare E.B.I.L. (Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 160 del 15.11.2013 per la riscossione dei contributi, codice causale: EBIL, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBIN.PMI.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.20 % mensili per 13 mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide

su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative. Fermo quanto sarà ulteriormente stabilito dalle parti in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale, gli ambiti delle materie demandate alla competenza dell'Ente stesso sono a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo:

- la strutturazione del mercato del lavoro ed anche la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione delle formazioni professionali in azienda con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato;
- la promozione di corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;
- la funzione certificatoria dei contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di outsourcing, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi o regolamenti possono affidargli;
- la funzione certificatoria dei regolamenti interni, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta applicazione, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi e/o i regolamenti possono affidargli;
- la funzione di regolamentazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità;
- l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva;
- il supporto e integrazione alle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati su tutto il territorio nazionale;
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e la sicurezza sul lavoro.

L'Ente bilaterale nazionale, le sedi regionali e provinciali saranno costituiti da rappresentanti nominati esclusivamente dalle parti firmatarie del presente contratto.

Art. 73. Norma di rinvio

Le parti concordano di rinviare ad una commissione paritetica il lavoro di verifica ed eventualmente di correzione dei testi contrattuali, laddove necessario a seguito di interventi legislativi e/o economici.

TITOLO IX - ARCHIVIO CONTRATTI E NORME FINALI

Art. 74. Archivi contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di UNIMPRESA, sarà

inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali. In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Art. 75. Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel terziario, artigianato, per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti, evidenziando che il presente C.C.N.L. prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate.

Art. 76. Assistenza Sanitaria Integrativa – MBA MUTUA UNIMPRESA

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria contrattuale denominata MBA MUTUA UNIMPRESA, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti ed indiretti sono gestiti e curati dalla MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

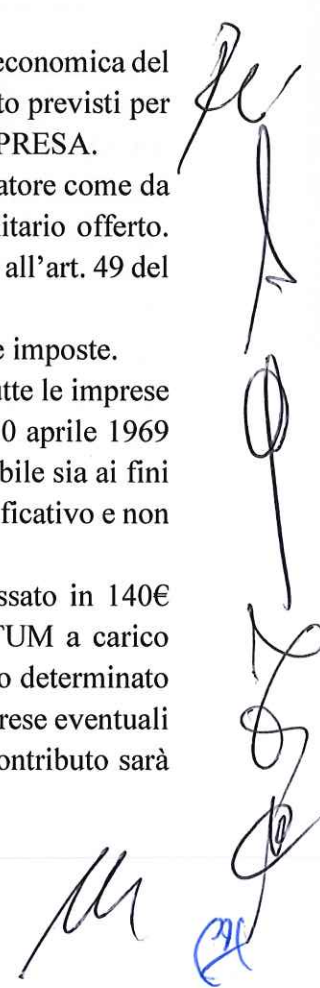
Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 49 del presente CCNL.

I contributi versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono detraibili dalle imposte.

L'erogazione del contributo per l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della l. 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari ad € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.



Tutte le operazioni di attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, la quota Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Quota di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento alla Cassa MBA MUTUA UNIMPRESA per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo MBA MUTUA UNIMPRESA le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, di provvedere al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente alla compilazione ed inoltro al Fondo, attraverso il sito: www.ebinpmi.it, del file "excel", su format della MBA MUTUA UNIMPRESA, con le anagrafiche dei lavoratori per cui il versamento è effettuato.

La quota Una Tantum è dovuta SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota Una Tantum e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda per lavoratore	Quota a carico Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale comprensivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 49 del presente CCNL.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.

A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario MBA MUTUA UNIMPRESA, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario MBA MUTUA UNIMPRESA.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA tutti i dipendenti – Quadri, Impiegati ed Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente CCNL.

MBA MUTUA UNIMPRESA potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente CCNL.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati di MBA MUTUA UNIMPRESA diventano soci ed entrano in copertura a

ALLEGATO 1

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	
Dati apprendista/impresa	
Apprendista	
NOME E COGNOME	
CODICE FISCALE	
LUOGO E DATA DI NASCITA	
RESIDENTE IN	
VIA	
TITOLO DI STUDIO	
ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DAL _____ AL	
PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI	
Impresa	
RAGIONE SOCIALE	
INDIRIZZO	
TELEFONO	FAX
EMAIL	
NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE	

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA			
Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato			
Competenze generali/specifiche Insegnamento (con riferimento al piano formativo)	DURATA IN ORE E PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____ firma apprendista
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____ firma apprendista
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____ firma apprendista
	ore: _____ periodo: _____	On the job Affiancamento Altro	firma tutor/referente _____ firma apprendista
	TOTALE ORE _____		
Firma tutor/referente aziendale _____ Timbro e firma dell'azienda _____ Firma apprendista _____ Data _____			

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

Azienda

RAGIONE SOCIALE

LEGALE RAPPRESENTANTE (nome e cognome)

Apprendista dati anagrafici

NOME E COGNOME

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire _____

Durata _____

Categoria/Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria/Livello di inquadramento finali _____

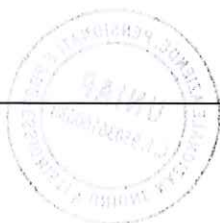
3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

Codice fiscale _____

Categoria/Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____



UNIVERSITÀ
SALUTE E BENESSERE
Cultura, sport, tempo libero
Cultura, sport, tempo libero
Cultura, sport, tempo libero

[Handwritten signatures and stamps]

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico- professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- ☐ On the job
- ☐ Affaticamento
- ☐ Esercitazioni di gruppo
- ☐ Testimonianze
- ☐ Action learning

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 01 marzo 2023



Unimpresa

[Signature]

UNIMPRESA
SANITÀ E WELFARE
Unimpresa Sanità e Welfare, 24
Sede Leg.: Via F. Cavour, 24
00193/ROMA
Cod. Fisc. 97887350581



[Signature]



Federazione Nazionale Ambulanti Servizi Assistenza

[Signature]



CONF.A.I.L.

[Signature]

UPLA/Confcontribuenti

[Signature]