

C.C.N.L. 6 luglio 2012 - **Dipendenti delle Rsa e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie** (sottoscritto da CEPA-A - Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori, CEPA SANITÀ e USAE - Unione Sindacati Autonomi Europei, FNAOPS-USAE)

*Condizioni economiche di miglior favore* - Nel caso in cui il lavoratore, al 6 luglio 2012 goda di condizioni economiche di miglior favore rispetto al presente ccnl, viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di istituzione. Per le istituzioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità che saranno definite nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.

In ogni caso, eventuali eccedenze economiche saranno mantenute a titolo di superminimo assorbibile da futuri aumenti contrattuali.

In ogni caso, dal 6 luglio 2012 sarà applicato l'orario di lavoro di cui al successivo art. 11.

## Titolo I - Sfera di applicazione del contratto - Disposizioni generali

**1. Sfera di applicazione** - Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da una residenza sanitaria assistenziale (Rsa) e da altra struttura residenziale e socio-assistenziale e a tutte le cooperative socio-sanitarie, così come normativamente individuate e regolamentate, venendo articolata l'opera di ciascuna in autonoma e distinta unità operativa e gestionale, pur facendo parte e rispondendo tutte queste attività allo stesso soggetto giuridico.

**2. Rimandi** - Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.

I dipendenti devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole strutture di cui al precedente art. 1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Si intende per struttura ogni singola unità produttiva che sia funzionalmente autonoma.

**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 ccnl 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.

**4. Decorrenza e durata** - Il presente contratto ha validità dal 6 luglio 2012 al 5 luglio 2015.

In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo ccnl.

## Titolo II - Gestione del rapporto di lavoro

### Sezione I - Costituzione del rapporto di lavoro

**5. Assunzione** - L'assunzione del lavoratore viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato.

L'assunzione del lavoratore richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'azienda per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro, secondo quanto stabilito dal codice della privacy.

**6. Documenti di assunzione** - All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti:

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica;

- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice; - certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti.

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

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

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

**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 allorché l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

**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.

**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 L. 20 maggio 1970, n. 300.

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

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 salariali.

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, 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'esplicazione 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.

**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 organizzativo 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*

**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.

**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.

**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 articoli 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.

**14. Banca delle ore** - La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare, straordinario e delle 32 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.

**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.

**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 173 ore (26 x 6,66). 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 primo 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.

**17. Ex festività sopresse** - I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 32 ore di permesso in sostituzione delle festività sopresse dalla L. 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni. Tali ore confluiranno nella banca ore.

### Sezione III - *Gli istituti del nuovo mercato del lavoro*

**18. Premessa** - Nella presente sezione trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati.

Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente ccnl.

**19. Richiami normativi** - Gli istituti considerati nella presente sezione trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in particolare:

- per la somministrazione di lavoro: articoli 21, 22, 23, 24;
- per il lavoro intermittente: articoli 25 e 26;
- per il lavoro ripartito: art. 26.

**20. Somministrazione di lavoro a tempo determinato** - Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli articoli 20 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogni qualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

**21. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** - Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente ccnl.

**22. Obblighi di informazione** - L'impresa utilizzatrice comunica alle RSU e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli articoli 20 e 21 del presente ccnl. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

**23. Diritti dei lavoratori somministrati** - Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti articoli 20 e 21 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente ccnl, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda. I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice. Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli articoli 23 e 30 della L. 20 maggio 1970, n. 300. I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente ccnl, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

**24. Lavoro intermittente** - Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi.

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 65;
  - b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;
  - c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente ccnl.
- Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente bilaterale. Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:
- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
  - per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
  - per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
  - per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSU e, a livello territoriale, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo nazionale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

**25. Diritti e doveri del lavoratore intermittente** - Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono ri-

conosciuti tutti i diritti previsti nel presente ccnl, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 125 del ccnl. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal D.M. lavoro e p.s. 10 marzo 2004. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 102 del presente ccnl, nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nelle ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

**26. Lavoro ripartito** - Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente ccnl, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

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

Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente ccnl.

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

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSU e le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

**27. Soglie numeriche** - I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente ccnl, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti articoli 20 e 21, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti: Lavoratori dipendenti Contratti flessibili da 0 a 5 - 1 contratti flessibili da 6 a 9 - 2 contratti flessibili da 10 a 12 - 3 contratti flessibili da 13 a 18 - 5 contratti flessibili da 19 a 22 - 6 contratti flessibili. La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

**28. Gestione delle controversie** - In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente ccnl, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di presidente - nominato dal locale UPLMO;

b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statistica e valutazione giurisprudenziali.

**29. Apprendistato** - La disciplina dell'apprendistato è regolata dal D.Lgs. n. 276/03 e dalla legge di conversione n. 80/05, D.L. n. 35/05, art. 13, comma 13-bis e dalle disposizioni del presente contratto.

Al fine del conseguimento di qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo di interruzioni superiori a 12 mesi.

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di 6 mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle scuole di addestramento professionale regionali o da enti e istituti riconosciuti dalle Regioni, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto alla attività esplicata nell'apprendimento.

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 ad F del presente ccnl.

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 L. 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:

<i>Livelli A-B-C-D</i>	durata 36 mesi	Retribuzione primi 18 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello. Dal 13° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.
<i>Livelli E-F</i>	durata 42 mesi	Retribuzione 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.

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'art. 2118 del codice civile.

Le parti si impegnano, alla fine del periodo transitorio previsto dal D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, a istituire una commissione che alla luce del Testo Unico dell'apprendistato rivisiti le caratteristiche dell'istituto e riformuli il testo del presente articolo.

**30. *Telelavoro*** - Compatibilmente con l'attività svolta dalle aziende che applicano il presente accordo e rispettando il vincolo della segretezza e le disposizioni aziendali, il dipendente a propria richiesta può instaurare un rapporto di lavoro a domicilio denominato "telelavoro". Il rapporto è caratterizzato dal fatto che la prestazione viene resa presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature fornite dal datore di lavoro, il quale le cede in comodato d'uso e ne è l'unico proprietario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro.

Con l'instaurazione del telelavoro vengono azionati automaticamente gli articoli 2051, 2105 e 2125 c.c.

Il rapporto denominato "tele-lavoro" deve risultare da atto scritto ed è compatibile con il part-time e con tutta la parte normativa del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia (L. 877/73).

La retribuzione dei dipendenti impegnati nel "telelavoro" sarà ridotta del 30% rispetto alla paga base nazionale, poiché non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi presso l'azienda per rendere la prestazione lavorativa.

**31. *Lavoratori studenti*** - In attuazione dell'art. 10, L. 300/70, per le imprese con un minimo di 8 dipendenti, si conviene:

*a) Lavoratori studenti universitari*

A tali lavoratori sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a 4.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

*b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali*

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni. L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati della azienda, ma compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento della attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della L. 402/96.

**32. *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 L. 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 organizzativo della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

#### Sezione IV - Assenze

**33. *Permessi retribuiti*** - Vengono previste le seguenti tipologie di permesso retribuito:

*a)* per matrimonio, giorni 15 di calendario. La richiesta di congedo deve essere avanzata almeno venti giorni prima del giorno fissato per il matrimonio;

*b)* 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;

*c)* 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;

- d) il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla L. 13 luglio 1967, n. 584;
- e) per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- f) per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- g) 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;
- h) nei casi previsti nell'art. 14, commi 1 e 2, del D.Lgs. 151/2001 (1. 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).

**34. *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 L. 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 L. 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. 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 articoli 5 e 6 della L. 53/2000.

**35. *Congedo matrimoniale*** - Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi.

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

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 15 giorni.

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

**36. *Servizio militare*** - In caso di chiamata alle armi, obblighi di leva, di servizio civile o richiamo alle armi, si fa riferimento alle leggi in vigore.

Il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza, il rapporto è risolto.

Il periodo trascorso durante il periodo di leva va computato nell'anzianità di servizio a soli effetti dell'anzianità.

I periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra, per i periodi eccedenti la durata normale del servizio di leva.

**37. *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 articoli 16 e 17 e 20 del D.Lgs. 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. 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. 151/2001. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dal D.Lgs. 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. 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.

**38. Gravidanza e puerperio: astensione dal lavoro della lavoratrice** - Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità previste dalle leggi in vigore. Per quanto non previsto dalle leggi in vigore si stabilisce quanto segue:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lett. c).

Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c), può usufruirsi mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio sanitario nazionale, essere così diversamente articolato:

- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- b) per i quattro mesi dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

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

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

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

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lett. d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, L. 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della L. 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, L. 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'art. 6, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

**39. Gravidanza e puerperio: astensione dal lavoro del lavoratore** - Il diritto di cui alla lett. c) del primo comma dell'art. 38 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, L. 9 dicembre 1977, n. 903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lett. d) del primo comma dell'art. 38 è riconosciuto, in alternativa alla madre, e al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

**40. Gravidanza e puerperio: permessi per assistenza** - Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, L. 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

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

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, L. 30 dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.

**41. *Gravidanza e puerperio: normativa*** - Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di assenze valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

**42. *Permessi di cui alla L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni*** - Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

**43. *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.

**44. *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.

**45. *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 erogate con l'ultima retribuzione.

**46. 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 D.Lgs. 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 le parti sottoscrittrici del presente ccnl si impegnano ad erogare i Crediti ECM richiesti dalla normativa in vigore per ogni azienda ed ogni lavoratore dipendente comprendendone il costo all'interno della quota di iscrizione da somministrare nelle modalità FAD, Blended, Frontale.

La nostra formazione è rivolta alle seguenti professioni: medico chirurgo, odontoiatra, farmacista, veterinario, psicologo, biologo, chimico, fisico, assistente sanitario, dietista, educatore professionale, fisioterapista, igienista dentale, infermiere, infermiere pediatrico, logopedista, ortottista/assistente di oftalmologia, ostetrica, podologo, tecnico audiometrista, tecnico audioproteista, tecnico della fisiopatologia, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, tecnico della riabilitazione psichiatrica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico sanitario laboratorio biomedico, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, terapeuta occupazionale.

La nostra formazione è rivolta alle seguenti specializzazioni: allergologia ed immunologia clinica, angiologia, cardiologia, dermatologia e venerologia, ematologia, endocrinologia, gastroenterologia, genetica medica, geriatria, malattie metaboliche e diabetologia, malattie dell'apparato respiratorio, malattie infettive, medicina e chirurgia di accettazione e di urgenza, medicina fisica e riabilitazione, medicina interna, medicina termale, medicina aeronautica e spaziale, medicina dello sport, nefrologia, neonatologia, neurologia, neuropsichiatria infantile, oncologia, pediatria, psichiatria, radioterapia, reumatologia, cardiocirurgia, chirurgia generale, chirurgia maxillo-facciale, chirurgia pediatrica, chirurgia plastica e ricostruttiva, chirurgia toracica, chirurgia vascolare, ginecologia e ostetricia, neurochirurgia, oftalmologia, ortopedia e traumatologia, otorinolaringoiatria, urologia, anatomia patologica, anestesia e rianimazione, biochimica clinica.

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. 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.

**47. 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 obbli-

gatoria 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 - Sicurezza sul lavoro

**48. Premessa** - Le parti stipulanti il presente ccnl riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il legislatore ha posto a carico delle aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuendo la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

**49. Richiami normativi** - Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro riguardanti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto.

Le parti, in previsione degli effetti della L. 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'azienda.

**50. Adempimenti preliminari** - Tutte le aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

**51. Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS** - Nelle aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato C al presente ccnl, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla L. 300/70.

**52. Disposizioni finali** - Le parti si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità ma in nessun modo tra le parti sarà possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa in materia.

### Titolo IV - Norme e comportamenti disciplinari

**53. 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.

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

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso. 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.

**55. Provvedimenti disciplinari** - I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'amministrazione in conformità all'art. 7 della L. 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 non modificabilità 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 negligenzemente, 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; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della struttura e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipe direttive;
- j) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla L. 300/70;
- k) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 12 del presente ccnl, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- l) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- m) ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- n) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- o) risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- p) 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;
- q) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- r) si assenti in maniera ingiustificata nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- s) 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:

- a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- c) recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
- d) assenze per simulata malattia;

- e) introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- g) alteri o falsificati le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
- h) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- i) per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'amministrazione o a terzi;
- j) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- k) per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- l) per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- m) detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- n) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
- o) per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

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 V - Assenze tutelate

**56. 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 morbosi, 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 comporto, 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'adeguata 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.

## Titolo VI - **Organizzazione del lavoro**

### Sezione I - *Classificazione del personale*

**57. Premessa** - L'evoluzione del lavoro nell'ambito dell'assistenza alla persona anche dal punto di vista sociosanitario 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.

**58. Il sistema di classificazione del personale** - Il sistema di classificazione è articolato in otto livelli numerati da A ad H.

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

**59. Norma generale di inquadramento** - Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o 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.

### **60. 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 socio-sanitari, 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 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 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, 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, 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.*

## Sezione II - Modificazione del luogo di lavoro

**61. 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.

**62. 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 dell'azienda e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della L. 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 L. 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.

**63. 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).

**64. 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 VII - Trattamenti economici

**65. 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 ove spettanti;
- eventuali trattamenti *ad personam*.

**66. 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 40,00 euro da erogarsi per 13 mensilità ed utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

**67. Retribuzione tabellare** - I valori dell'indennità integrativa speciale (contingenza) sono conglobati e ricompresi, nella retribuzione lorda tabellare di seguito indicata.

<i>Livelli</i>	<i>Minimi</i>	<i>Totale</i>
H	3.005,00	3.005,00
G	2.505,00	2.505,00
F	1.905,00	1.905,00
E3	1.505,00	1.505,00
E2	1.455,00	1.455,00
E1	1.405,00	1.405,00
D3	1.355,00	1.355,00
D2	1.325,00	1.325,00
D1	1.285,00	1.285,00
C	1.285,00	1.285,00
B	1.185,00	1.185,00
A	1.105,00	1.105,00

Note: Gli importi sono comprensivi dell'ex indennità di contingenza e dell'EDR.

**68. 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.

**69. Paga giornaliera e oraria** - La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:

- retribuzione come da relativa posizione;
- assegno *ad personam*;

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la somma delle sopraelencate competenze per 173.

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.

**70. 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, 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. 13 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

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

Per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 13 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

**71. 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 12,00 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.

**72. 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.

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.

**73. 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.

LAVORO NOTTURNO ORDINARIO: Per tale lavoro è prevista una indennità di euro 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di euro 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo. 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.

**74. 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.

**75. 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.

**76. 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.

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

## **Titolo VIII - Estinzione del rapporto di lavoro**

**77. 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.

**78. 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.

**79. Trattamento di fine rapporto** - Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la L. 297/82.

Le voci che rientrano nel TFR 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.

**80. 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.

**81. 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 IX - Clausole obbligatorie del contratto relazioni sindacali

**82. 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 sopraccitate.

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

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

### 1) SERVIZI ESSENZIALI

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

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome.

Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

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

- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

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

### 4) PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE

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

- a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del capoluogo di regione;
- c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato. Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

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

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

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della

L. 146/1990, come modificata dalla L. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

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

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

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

**83. 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.

**84. 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; 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:

- a) 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;
- b) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro;
- c) 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;
- d) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- e) 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;
- f) 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.

**85. Diritto all'informazione** - 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:

- 1) 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;
  - 2) 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 ccnl prevede la contrattazione decentrata, l'informazione è preventiva.

**86. Rappresentanze sindacali** - La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) costituita ai sensi dell'Accordo 6 settembre 1994.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del ccnl.

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 dall'azienda.

**87. Assemblea** - In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della L. 300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue, di cui dieci ore annue indette dalle RSU e cinque ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente ccnl, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'azienda 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. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

Della convocazione della riunione deve essere data all'azienda tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 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 confederali 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.

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.

**88. 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.

**89. Contributi sindacali** - I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registro, 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 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.

**90. Ente bilaterale nazionale** - Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano, di avvalersi per la formazione in sede di Sicurezza e Salute nei luoghi di lavoro dell'organismo denominato Ente Paritetico Bilaterale Nazionale Efei. Le parti stipulanti il presente contratto si impegnano a costituire entro 3 (tre) mesi dal deposito del presente contratto presso gli organismi competenti l'ente Bilaterale Sanità in sigla "EBS" che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali normati e non normati.
- costituire gli OPP (Organismi Paritetici Provinciali) su tutto il territorio nazionale nominando all'interno degli stessi OPP esperti nel settore del ccnl di riferimento.
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della L. 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale EBS dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Sanità saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale Sanità promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

**91. Finanziamento dell'Ente Bilaterale** - Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR) di importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote all'Ente Bilaterale Sanità l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata R.R. al CST competente.

L'Ente Bilaterale Sanità non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

**92. Fondo per la formazione** - Le parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione del Fondo per la formazione, denominato Fondo per la formazione denominato "Fondo interlavoro", teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale.

Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente ccnl.

Una volta terminata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al primo comma, il gruppo di lavoro Fondo per la formazione, fermo restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa.

Le nomine nella Cabina di Regia del Fondo per la formazione saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

**93. Finanziamento dell'Ente Bilaterale per il "Fondo per la formazione Fondo interlavoro"** - Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;

2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione al Fondo per la formazione pari a 25,00 (€ venticinque/00) di cui 20,00 (€ venti/00) a carico delle aziende e 5,00 (€ cinque/00) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente ccnl.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione al fondo per la formazione Fondo interlavoro".

Del mancato pagamento delle quote fondo per la formazione Fondo interlavoro l'azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata RR al CST competente.

**94. Adempimenti L. 335/95** - Le parti in ottemperanza alla legislazione vigente in materia pensionistica si danno atto della disponibilità ad intraprendere un percorso per l'attivazione di idonei strumenti pensionistici a livello contrattuale o interconfederale.

In ottemperanza della L. 335/95 i dipendenti delle aziende applicanti il presente ccnl potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali.

Le aziende potranno, mediante stipula di accordi aziendali, individuare forme di miglior favore per i dipendenti in presenza di specifiche convenzioni.

Le parti convengono che espletato l'iter autorizzatorio di cui alla normativa vigente si incontreranno per verificare congiuntamente le opzioni praticabili al fine di dare pratica attuazione alla previsione di cui all'art. 101 del ccnl.

**95. Competenze** - Le parti, fermi restando i diritti individuali e collettivi previsti dalla normativa vigente, decidono di demandare all'Ente Bilaterale Sanità la gestione degli eventuali adempimenti connessi con la creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.