

C.C.N.L. 8 ottobre 2012 - **Dipendenti delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie** (sottoscritto da CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, FNAOPS - Federazione Nazionale Autonoma Operatori, Professionisti, della Sanità privata e CEPA-A - Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori, CEPA SANITÀ)

Titolo I - Parte introduttiva

1. Protocollo d'intesa ccnl, in vigore dall'8 ottobre 2012 al 7 ottobre 2015 - Le parti contraenti sottoscrivono il presente ccnl per il personale con qualifica di operaio impiegato, quadro e dirigente in armonia con quanto sancito dall'art. 2095 del c.c. e dalla L. 190/85.

Le Parti nel sottoscrivere il ccnl in oggetto si impegnano in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente ccnl che viene accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 8 copie in originale.

Le Parti convengono che il presente ccnl sottoscritto e aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni, Confederazioni e Federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del ccnl presso le proprie basi associative e iscritti. Infine le parti delegano: CEPA-A Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori, a depositare il presente atto, di cui il ccnl è parte integrante, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali a norma delle leggi vigenti e presso il CNEL - Archivio dei contratti.

Si autorizza CIU, FNAOPS, CEPA SANITÀ e CEPA-A, a stampare e diffondere il presente ccnl.

2. Campo di applicazione - Il presente ccnl regola i rapporti di lavoro del personale dipendente delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie.

3. Classificazione del personale - Il presente ccnl disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate e aderenti per il proprio personale con tutte le declaratorie inserite nel presente contratto.

Si applica altresì alle figure di dirigente, quadro di direzione, quadro e ricercatore che lavora all'estero, nonché dipendenti di imprese italiane, anche se colà residenti.

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro tra le aziende associate aderenti e il proprio personale così suddiviso:

- a) dirigenti (dirigente area medico-scientifica e dirigente amministrativo);
- b) quadri;
- c) ricercatori e lavoratori con alto contenuto tecnologico-professionale, professionisti dipendenti;
- d) impiegati;
- e) operai.

4. 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 in quanto applicabili.

I dipendenti devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'azienda da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

5. 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.

6. Condizioni di miglior favore - Per il personale dipendente in forza alla data di decorrenza del presente ccnl sono fatte salve ad esaurimento e *ad personam* le condizioni normo-economiche di miglior favore in atto già in essere.

7. Decorrenza e durata - Il presente contratto ha validità dall'8 ottobre 2012 al 7 ottobre 2015 sia per la parte normativa che per la parte economica.

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

8. Incontri informativi tra le parti - Gli incontri verranno effettuati a livello nazionale, regionale e provinciale sugli argomenti e questioni in appresso specificate.

LIVELLO NAZIONALE - Annualmente gli Organismi nazionali di categoria del settore delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie si confronteranno per verificare lo stato e le prospettive di sviluppo del settore.

In relazione alle leggi nazionali emanate, saranno discusse ed eventualmente approvate, delle iniziative da intraprendere per favorire e incrementare lo sviluppo del settore sanità, nello specifico per ciò che attiene alle aziende sanitarie private, alle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e alle cooperative socio-sanitarie.

LIVELLO REGIONALE - Semestralmente, su richiesta di una delle Parti, le Organizzazioni regionali firmatarie del presente contratto si confronteranno in riferimento ai provvedimenti legislativi emanati regionalmente, discutendo ed eventualmente approvando iniziative che consentano di stipulare convenzioni con gli enti preposti per favorire il credito agevolato.

Le parti contraenti si impegnano per una formazione professionale adeguata e qualificata rivolta in modo particolare ai disoccupati, inoccupati e per i lavoratori in mobilità.

LIVELLO TERRITORIALE - Il livello territoriale coincide con quello provinciale. Le Parti si incontreranno semestralmente per esaminare le prospettive economiche e il livello occupazionale territoriale.

Scopo di tali incontri saranno le problematiche relative alla formazione, alla riqualificazione con particolare attenzione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.).

9. Mobilità - Per affrontare in modo completo i problemi occupazionali nel settore, nonché i processi di ristrutturazione in atto, ferma restando l'applicazione integrale delle norme legislative in materia di collocamento e mercato del lavoro, si concorda quanto segue:

- i datori di lavoro informeranno le Associazioni datoriali e per loro tramite il Sindacato territoriale sulla eventuale eccedenza di personale, nonché sulle prevedibili offerte di lavoro;
- a partire dai dati di cui al punto precedente le Associazioni datoriali e il Sindacato territoriale faranno in modo, anche con il contributo informativo attuato dagli enti paritetici (Ente Bilaterale), che la domanda e l'offerta di lavoro siano concordate nel miglior modo possibile;
- le Parti, infine, si impegnano a definire forme di inserimento nelle aziende sanitarie private, nelle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e cooperative socio-sanitarie.

10. Contrattazione aziendale - In linea con i più recenti orientamenti governativi (art. 8, L. 148/2011), nonché con gli indirizzi delle più moderne relazioni industriali, le Parti firmatarie del presente ccnl intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno e la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori e per innovare anche dal punto di vista qualitativo le retribuzioni, inquadramenti e mansioni adeguandoli ai mutamenti tecnologici e dell'organizzazione del lavoro presenti in azienda.

L'immediatezza dello strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.

In sede di contrattazione aziendale verranno regolati:

- i criteri relativi:
 - a) ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
 - b) alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - c) alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale;
 - d) alla progressione orizzontale del personale;
 - e) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per l'adeguamento ai processi di innovazione nonché per ciò che riguarda l'ECM e la formazione continua in generale;
- le linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
- le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
- le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
- il regolamento per la fruizione del diritto allo studio;
- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario;
- ogni altra materia espressamente demandata, dal presente Contratto.

11. Consiglio di sorveglianza - Le parti, in relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 62 della L. 92 del 28 giugno 2012, e con l'obiettivo di rendere effettivi i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori intendono addivenire alla creazione di un Consiglio di Sorveglianza a livello aziendale, che rappresenti al contempo i lavoratori e l'azienda, demandato a gestire l'informazione e la consultazione dei lavoratori in merito alle scelte strategiche

e ai piani aziendali, nonché riguardo alla situazione economico-finanziaria dell'azienda stessa senza peraltro alcuna sovrapposizione con la contrattazione decentrata.

Fermo restando le competenze proprie delle aziende, queste dovranno fornire al Consiglio di Sorveglianza ove da esso richiesto:

- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle aziende 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.

Al fine di realizzare l'intento sopra enunciato e coerentemente con le norme che verranno emanate dal Governo in attuazione dell'art. 4, comma 62 soprarichiamato, le Parti, si impegnano ad istituire, nel termine di 120 giorni, dalla stipula del presente contratto, una Commissione paritetica che individui le modalità di costituzione, funzionamento e coordinazione di tale organismo.

12. Conciliazione - Ai sensi dell'art. 88 del presente contratto verrà istituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione anche con lo scopo di prevenire e/o risolvere le controversie relative ai rapporti di lavoro come previsto dalla L. 183/2010 e dalla L. 92/2012. I membri che ne fanno parte dovranno essere di diretta emanazione delle parti sociali firmatarie del presente ccnl e nominati pariteticamente.

13. Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali - In ottemperanza a quanto previsto dalla L. 146 del 12 giugno 1990 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano nell'ambito delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa: le prestazioni medico-sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di leggi o accordi che considerano la non sospensibilità del servizio. A seguito delle modifiche introdotte dalla L. 83/2000 e smi, le parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le parti in sede di Organizzazione, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

14. Pari opportunità - Ai fini di una piena e puntuale applicazione della L. 125/91 e smi le parti si impegnano a costituire a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da almeno un componente designato da ognuna delle OO.SS. maggiormente rappresentative, firmatarie del presente ccnl e da un pari numero di componenti in rappresentanza della parte datoriale, tra le quali individuare la figura con funzioni di presidente. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le Pari Opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

La parte datoriale assicura le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento, nonché appositi finanziamenti a sostegno della loro attività. Le finalità del Comitato per le Pari Opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento e gli stessi opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato nazionale per le Pari Opportunità tra uomo e donna da istituire entro sei mesi dalla data della stipula del presente ccnl.

L'Ente bilaterale potrà finanziare specifici progetti istituiti a livello di singola organizzazione, o locale, o nazionale.

Titolo II - Classificazione del personale

Sezione I - Il sistema di classificazione del personale

15. Considerazioni ed obiettivi - Le capacità e le responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono nell'ambito delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e cooperative socio-sanitarie, necessitano di interventi che ne promuovono lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione del lavoro, nuove professionalità, sistemi di inquadramento del personale e flessibilità di impiego e formazione continua.

La disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse posizioni lavorative, potranno costituire elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

Con il presente sistema di classificazione del personale le parti ritengono appunto di introdurre uno strumento atto a consentire un corretto equilibrio tra le esigenze dell'autonomia organizzativa delle aziende destinatarie del presente ccnl e le aspirazioni di sviluppo professionale dei dipendenti delle stesse.

Le norme sull'inquadramento e classificazione del personale tendono al miglioramento della funzionalità dei servizi resi, all'accrescimento dell'efficacia della gestione, alla realizzazione del benessere organizzativo, favorendo la motivazione del personale attraverso il riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

Il sistema di classificazione del personale è suddiviso in due macroaree:

- Area Dirigenti e Quadri;
- Area ausiliare e tecnico/operativa: categorie A, B, C, D.

<i>Categoria</i>	<i>Funzione/Mansione ai sensi dell'art. 2095 c.c.</i>
"Dirigente"	- Dirigente amministrativo - Dirigente area medico scientifica
"Quadro"	- Quadro - Quadro di direzione
"D"	Impiegato
"C"	Operatore Specializzato
"B"	Operatore Qualificato
"A"	Operatore Generico

Titolo III - Regolamento area dirigenti e quadri

Sezione I - Inquadramento

16. Dirigenti - Sono dirigenti a norma dell'art. 2094 c.c., ed agli effetti del presente contratto, coloro che, rispondendo direttamente all'imprenditore o ad altro dirigente a ciò espressamente delegato, svolgono funzioni aziendali di elevato grado di professionalità, con ampia autonomia, discrezionalità, iniziative con potere di imprimere direttive a tutta l'azienda.

<i>Caratterizzazione dell'attività - Dirigente</i>	
La qualifica di dirigente comporta la partecipazione e la collaborazione, con la responsabilità inerente al proprio ruolo, all'attività diretta a conseguire l'interesse dell'impresa e al fine della sua utilità sociale. In tal senso devono considerarsi tali anche gli amministratori delle società di capitali cui le parti riconoscono i requisiti sopra indicati.	
<i>Funzioni - Dirigente</i>	
- direttori e condirettori - coloro che sono preposti con ampi poteri a capo di importanti settori delle aziende di grandi dimensioni	
<i>Esemplificazione dei profili - Dirigente</i>	
Area amministrativa	Area Sanit. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente amministrativo • Amministratore di società di capitali 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigente area medico-scientifica

17. Periodo di prova del dirigente - Nel solo caso di assunzione e contestualmente ad essa potrà essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore ai 6 (sei) mesi.

Dal computo sono esclusi eventuali periodi di sospensione del rapporto. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, al dirigente saranno corrisposti i ratei di mensilità supplementari e l'indennità sostitutiva delle ferie maturate, nonché il trattamento di fine rapporto con espressa esclusione del preavviso.

18. Preavviso per il licenziamento del dirigente - Salva l'ipotesi di licenziamento per giusta causa, in caso di recesso da parte del datore di lavoro dal contratto a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, è dovuto al dirigente un preavviso, in relazione all'anzianità di servizio globalmente prestato nell'impresa, in qualsiasi qualifica, pari a:

- 6 mesi: fino a 2 anni di servizio;
- 8 mesi: da 2 a 5 anni di servizio;
- 10 mesi: da 5 a 10 anni di servizio;
- 12 mesi: oltre i 10 anni di servizio.

Durante tale periodo, anche se sostituito dalla relativa indennità, valgono tutte le disposizioni economiche e normative e le norme previdenziali e assistenziali previste dalle leggi e contratti in vigore e loro eventuali variazioni.

Il periodo di preavviso avrà decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla data del ricevimento della comunicazione del licenziamento.

Nel caso di assenze del dirigente che si verifichino per le cause previste dal presente ccnl, durante il periodo di preavviso, questo rimane sospeso per tutta la durata delle assenze stesse, fermi restando i limiti temporali previsti dallo stesso.

Non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio alle dipendenze del subentrante, di pari grado, che dovrà sostituirlo.

Ove il dirigente rinunci, in tutto o in parte, ad effettuare in servizio il periodo di preavviso, non avrà diritto all'indennità sostitutiva per la parte di preavviso non prestato e nessun indennizzo sarà da lui dovuto al datore di lavoro.

Il datore di lavoro potrà esonerare, totalmente o parzialmente, il dirigente dal prestare servizio durante il periodo di preavviso, erogando all'interessato la corrispondente indennità sostitutiva. Tale indennità sostitutiva va computata sulla retribuzione di fatto, comprensiva di tutti gli elementi fissi e della media degli ultimi 3 anni (o del minor tempo di servizio prestato) per gli eventuali elementi variabili.

19. Quadri classificazione - In applicazione dell'art. 2 della L. 13 maggio 1985, n. 190, sono considerati "Quadri" quei lavoratori che, operando alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi generali dell'azienda con discrezionalità d'iniziativa nella gestione e/o nel coordinamento dell'attività aziendale.

Il personale appartenente alla predetta categoria, ai sensi della L. 190/85, è classificato in "quadri" e "quadri di direzione".

20. Quadri - Appartengono alla categoria dei "Quadri" quei lavoratori che, svolgono funzioni di coordinamento generale dell'attività aziendale, con autonomia nei confronti del datore di lavoro.

Si riconosce pertanto, la qualifica di "Quadro" a coloro che assolvono funzioni di rappresentanza del datore di lavoro, con responsabilità di coordinamento e organizzazione delle attività e del personale che svolge funzioni e compiti di rilievo.

A tali figure, come sopra individuate, si applica la disciplina legislativa sull'orario di lavoro prevista per il personale direttivo.

<i>Caratterizzazione dell'attività - Quadro</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento • contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi • elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili • relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complessa, e negoziale 		
<i>Funzioni - Quadro</i>		
Dipendente che provvede: <ul style="list-style-type: none"> • ad espletare attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari • ad espletare compiti di alto contenuto specialistico professionale in attività di ricerca, acquisizione, tecniche al fine della predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc. • ad espletare attività di progettazione e di gestione del sistema informativo, delle reti informatiche delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazione informatiche • ad espletare attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza 		
<i>Esemplificazione dei profili - Quadro</i>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Sanit. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile unità operativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile dell'area amministrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociologo • Pedagogista • Psicologo • Medico • Ricercatore socio sanitario

21. Variazioni di mansioni o qualifica - In base all'art. 6 della L. 190/1985, nel caso di svolgimento delle mansioni di "Quadro" da parte di lavoratori di livello inferiore che non sia avvenuta per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione della qualifica di "Quadro" diventa definitiva quando si sia protratta per il periodo di tre mesi.

22. Norma di tutela - Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni, tale obbligo si applica anche ai responsabili Servizi di Prevenzione e Protezione. Viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

23. Quadri di direzione - Nel presente ccnl devono intendersi per "Quadri di Direzione" per la programmazione ed il raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi e sono coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla L. 190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, possiedono uno dei seguenti ulteriori requisiti:

- dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;
- quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.

<i>Caratterizzazione dell'attività - Quadro di direzione</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale • contenuto di tipo direttivo con responsabilità di risultati relativi a processi produttivi/amministrativi globali dell'azienda o dell'unità strutturata chiamata a dirigere • elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili • relazioni organizzative interne ed esterne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale • rappresentanza apicale presso gli organi istituzionali dell'intera struttura tecnica diretta • la programmazione e il raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi • svolgimento di attività di coordinamento di un complessa unità organica con competenze professionali che caratterizzano, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto 		
<i>Funzioni - Quadro di direzione</i>		
Dipendente che provvede: <ul style="list-style-type: none"> • ad organizzare le strutture a lui afferenti, a nominarne i responsabili della organizzazione del lavoro, a destinarne risorse umane e finanziarie • ad espletare compiti di direzione di figure ad alto contenuto specialistico professionale • ad espletare attività di progettazione e di organizzazione di ogni sistema informativo dell'ente • ad espletare attività di assistenza tecnica, di predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività politico-amministrativa 		
<i>Esemplificazione dei profili - Quadro di Direzione</i>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Sanit. Assist. Ed.
• Coordinatore tecnico	• Coordinatore amministrativo	• Coordinatore sanitario
• Quadro Direttivo tecnico scientifico		• Quadro Direttivo Sanitario

24. Accesso alla qualifica - La qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'azienda ai lavoratori che, secondo l'insindacabile giudizio di questa, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta.

25. Tutela - Tutte le forme di tutela, economica e normativa, di previdenza, assistenza e assicurazioni, previste dal presente contratto, si applicano ai Dirigenti e Quadri i cui contratti di lavoro siano o saranno stipulati da aziende aderenti alla Confederazione datoriale CEPA-A (Federazione CEPA Sanità) e che richiama espressamente l'adesione al presente contratto.

26. Addetti responsabili Servizi di Prevenzione e Protezione dei Lavoratori - Per effetto delle responsabilità assunte sancite dal D.Lgs. 81/2008 e smi che stabilisce i percorsi formativi obbligatori per l'acquisizione dei requisiti professionali per lo svolgimento del ruolo di Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione, i lavoratori incaricati a ricoprire tale ruolo di "RSPP", e muniti della certificazione attestante l'espletamento dei relativi obblighi formativi, sono inquadrati con la qualifica di quadro. Tale livello è previsto anche per le cooperative operanti nel settore.

27. Ricercatori e personale ad alto contenuto tecnologico-professionale - Le Parti stipulanti intendono, con gli articoli che seguono, fornire subito alle aziende un primo strumento applicativo per definire un quadro generale normativo che consenta l'applicazione delle norme sull'assunzione di ricercatori stranieri e dei cittadini di paesi terzi di cui alla Direttiva 2009/50/CE recepita in Italia con il D.Lgs. n. 108/2012, figure queste che rientrano nei requisiti relativi alla direttiva sulle Carte Blu e a quelli rientranti nei livelli 7 e 8 del quadro europeo delle qualifiche.

28. Definizione di ricercatore - Sono considerati ricercatori quei lavoratori ad alto contenuto professionale che svolgano la loro attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione e/o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'azienda. Si intendono considerati ricercatori i lavoratori all'estero, e colà residenti che operano per aziende italiane. La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre trenta giorni lavorativi l'anno.

29. Definizione di lavoratore ad alto contenuto tecnologico-professionale - Per lavoratori ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il dipendente che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o coordinamento dell'attività di un ufficio/settore quelle competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto.

30. Periodo sabbatico - È facoltà dei dirigenti, quadri, ricercatori e del personale ad alto contenuto tecnologico-professionale, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di quarantotto mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione, in Italia e/o istituti di formazione all'estero.

L'utilizzo di quest'arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- comunicazione scritta all'impresa almeno novanta giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- non contestuale presenza di altro personale di cui al primo comma già in aspettativa per analogo motivo. Nelle aziende con più di 10 ricercatori il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;
- consegna all'impresa della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro quindici giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'attesa da parte dell'azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

31. Norme di tutela - L'accesso all'istituto del periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio.

In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale dovrà essere sempre pari a quattro a uno, in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell'aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

Sezione II - Trattamento retributivo

32. Retribuzione - La retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- minimo contrattuale mensile;
- indennità di funzione;
- retribuzione variabile;
- eventuali altri importi attribuiti *ad personam*;
- trattamento di fine rapporto;
- tredicesima mensilità.

Gli scatti di anzianità eventualmente posseduti all'entrata in vigore del presente ccnl vengono aggiunti al minimo contrattuale mensile e ne divengono parte integrante.

La retribuzione globale del dirigente non potrà essere inferiore al 110% della retribuzione del quadro o dell'impiegato meglio retribuito appartenente alla stessa Impresa.

Quella del quadro di direzione potrà al massimo raggiungere il 90% di quella del dirigente con la retribuzione meno elevata appartenente alla stessa azienda.

La retribuzione giornaliera si calcola dividendo per ventisei quella mensile.

Livello	Paga base contrattuale 8 ottobre 2012	
DIRIGENTI	Dirigente Area Medico Scientifica	€ 4.500,00
	Dirigente amministrativo	€ 4.300,00
QUADRI	Quadri	€ 3.150,00
	Quadri di Direzione	€ 3.300,00

33. Indennità di funzione - A decorrere dalla data di attribuzione della categoria spetterà una indennità di funzione come di seguito riportata:

CATEGORIA DIRIGENTI - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 300,00 lordi per 13 mensilità.

CATEGORIA QUADRI DI DIREZIONE - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 240,00 lordi per 13 mensilità.

CATEGORIA QUADRI - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 220,00 lordi per 13 mensilità.

34. Premio di produttività - Le parti, fermo il limite retributivo previsto al presente titolo, per i dirigenti, i quadri di direzione ed i quadri si convengono di demandare alla libera contrattazione tra azienda e dirigente-quadro di direzione e quadro, il tema delle erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico della impresa.

I suddetti accordi dovranno essere redatti in forma scritta e validati dall'Ente Bilaterale.

Le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzare il premio di produttività secondo i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera.

Sezione III - Nuova contrattualizzazione

35. Contratti per fasce d'età e per genere - Le parti sono convinte che i complessi mutamenti in corso nel mondo del lavoro debbano essere governati da nuovi istituti contrattuali quali la contrattazione per fasce di età e differenziata per genere.

A questo fine, esplicitano le due tipologie contrattuali e si danno impegno reciproco entro e non oltre 120 gg. dalla stipula del ccnl ad integrare il presente contratto con la formulazione di 2 articoli aggiuntivi al fine di regolamentare le due nuove contrattualità:

- a) contrattazione per fasce di età per i quadri e dirigenti;
- b) contratti per genere.

A titolo esemplificativo le parti definiscono le tipologie di contrattualità di cui ai precedenti punti a) e b) come di seguito descritte.

a) la contrattazione per fasce di età per i quadri e dirigenti

La durata della vita lavorativa a 40 anni circa con il recente allungamento dell'età pensionabile comporta una revisione dei criteri che sinora hanno presieduto ad un sistema di contrattazione collettiva valevole per qualunque età e per i quadri, fino ai 65 anni ed oltre.

In questo senso le parti intendono incentivare e privilegiare una nuova contrattazione che tenga conto della fascia di età anagrafica a cui il dipendente appartiene poiché le esigenze contrattuali possono differire proprio per la età a cui il quadro o dirigente appartiene in modo da agevolare lo sviluppo occupazionale e di carriera che oggi non può essere più promosso con clausole uniformi.

Al fine di soddisfare i differenti "bisogni professionali" legati alle rispettive "aree decennali" di età è opportuno sostenere la seguente ripartizione contrattuale:

- giovani quadri e professionisti junior (30-40 anni);
- quadri professionisti in carriera (40-50 anni);
- quadri e professionisti senior (over 50 anni).

Una contrattazione in questo senso, per giovani quadri e professionisti junior, mira a prevederne la specializzazione e la formazione professionale, mentre per i quadri e i professionisti in carriera l'evoluzione professionale.

Giovani quadri e professionisti junior (30-40 anni) - A vantaggio di questa fascia contrattuale è importante incentivare e agevolare la formazione continua e le esperienze professionali offerte anche dalla mobilità in senso circolare. A tal fine le parti si impegnano le aziende ad azioni combinate di flessibilità e sicurezza (flexsecurity). Si impegnano altresì ad incentivare cooperative di servizi (es. asili nido), interventi modulari sugli orari, agevolazioni sulla mobilità, convenzioni con gli enti di promozione delle giovani professionalità.

Quadri professionisti in carriera (40-50 anni) - In aggiunta alle misure previste per i più giovani, i quadri professionisti in carriera, saranno sempre più coinvolti dalla evoluzione dei processi di mobilità che daranno riconoscimenti in funzione dell'accumulo di esperienze.

A tal fine, per il raggiungimento di tale obiettivo si profilano strumenti quali, il bilancio annuo di carriera e la crescita della retribuzione da commisurare su variabili legate ai ricavi aziendali presso cui lavorano.

Tra gli strumenti per incentivare la mobilità occorre promuovere, a livello internazionale, la portabilità dei contributi pensionistici così come la certificazione delle esperienze professionali esistenti.

Quadri e professionisti senior (over 50 anni) - Tale fascia contrattuale rappresenta un pilastro fondamentale all'interno delle aziende in quanto va ad implementare con le proprie conoscenze, la rete di relazioni e le competenze acquisite, le potenzialità dei giovani professionisti presenti in azienda.

Le parti vedono nell'affiancamento ai colleghi più giovani il modo più diretto ed efficace per trasferire l'intero bagaglio di conoscenze professionali alle nuove generazioni attraverso il lavoro simbiotico delle tre fasce contrattuali sopra riportate.

b) i contratti per genere

Per la contrattazione per genere, è importante considerare che le trasformazioni del nostro sistema produttivo da manifatturiero all'economia della conoscenza e dei servizi, nonché il mutamento del contesto lavorativo, ha portato al prevalere sull'energia muscolare di nuovi fattori produttivi, primo fra tutti, il lavoro intellettuale, ovvero il crescente ricorso alla creatività, al senso estetico, ma anche alla soggettività ed emotività, caratteristiche queste ultime predominanti nelle qualità femminili.

Se si tiene conto dell'aumento progressivo delle percentuali femminili presenti nei quadri aziendali (negli ultimi 7 anni si è registrato un aumento del 65% e solo nel secondo trimestre 2012 del 4,4%, oggi un quadro su 3 è donna) è dovere fondamentale delle Parti quello di valorizzare e tutelare in maniera mirata gli interessi del lavoro "rosa" all'interno della contrattazione collettiva nazionale.

In questo senso, dunque, vuole darsi una risposta positiva attraverso i contratti di genere.

È obiettivo comune delle Parti quello di assecondare lo sviluppo delle potenzialità di queste professionalità, superando l'attuale controproducente sistema di ordinamento contrattuale egualitario.

Pertanto vanno introdotte delle "appendici contrattuali", ritagliate per la specificità delle lavoratrici quadro interessate, che rispecchino le loro esigenze di donne in relazione all'orario di lavoro, alle riunioni o permanenza all'estero (all'assistenza sanitaria, alla scuola dei minori, abitazione, ecc), che vanno ad integrare i contratti per fasce d'età o il contratto di lavoro aziendale o di altra natura ma che garantiscono l'osservanza dei loro diritti concordati.

36. *Apprendistato* - Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni per l'acquisizione di una qualificazione professionale o quale strumento d'inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Per ciò che concerne la disciplina generale si rinvia alla normativa vigente (T.U. dell'apprendistato D.Lgs. 167/2011 così come novellato dalla L. 92/2012).

37. *Promozione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* - Tenuto conto dell'evoluzione del mercato del lavoro, orientato a premiare sempre di più le realtà imprenditoriali connotate da alta professionalità, è obiettivo comune delle Parti privilegiare, nell'ambito del settore di appartenenza, l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, quale tipologia contrattuale privilegiata per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti si impegnano entro 120 giorni dalla stipula del presente ccnl a prevedere la regolamentazione della formazione in azienda in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, nonché della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale.

La formazione di carattere professionalizzante o di mestiere potrà essere svolta dal datore di lavoro in collaborazione con l'Ente Bilaterale, tale formazione avrà luogo anche in orari diversi dalla normale attività di lavoro ed anche attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e in modalità e-learning per quanto consentito dalla normativa in vigore.

Titolo IV - Regolamento per impiegati ed operai ovvero area ausiliare e tecnico-operativa

Sezione I - Inquadramento

38. *Categoria A (Operatore Generico)* - Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

- capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici;
- autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività.

<i>Caratterizzazione dell'attività - Operatore generico</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta nella mansione • Contenuti di tipo ausiliario rispetto ai più ampi processi produttivi/amministrativi • Problematiche lavorative di tipo semplice • Relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti 		
<i>Funzioni - Operatore generico</i>		
Lavoratore che provvede: <ul style="list-style-type: none"> • al trasporto di cose, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa • ad attività di pulizie • ad attività prevalentemente esecutive o di carattere manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro. 		
<i>Esemplificazione dei profili - Operatore generico</i>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Sanit. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Addetto pulizie • Operaio comune • Addetto al guardaroba • Addetto alla lavanderia • Addetto servizi ausiliari 	<ul style="list-style-type: none"> • Fattorino • Telefonista 	

39. Categoria B (Operatore Qualificato) - Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

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

<i>Caratterizzazione dell'attività - Operatore Qualificato</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze operative qualificate ed un minimo grado di esperienza • Contenuto di tipo operativo per il raggiungimento di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi • Sufficiente complessità di problemi da affrontare • Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale, oltre a relazioni di natura diretta con l'utenza 		
<i>Funzioni - Operatore qualificato</i>		
Lavoratore che provvede: <ul style="list-style-type: none"> • al trasporto ed accompagnamento/assistenza di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la compilazione e consegna-ritiro della documentazione amministrativa • alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa • ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuali, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti, arnesi di lavoro e macchinari semplici 		
<i>Esemplificazione dei profili - Operatore qualificato</i>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Sanit. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Operaio qualificato • Ausiliario servizi funebri • Addetto servizi cimiteriali • Aiuto cuoco • Autista 	<ul style="list-style-type: none"> • Centralinista con mansioni di segreteria • Commesso 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausiliario trasporti socio-sanitari • Ausiliario socio-sanitario specializzato • Assistente domiciliare e dei servizi tutelari non formato • Addetto ai servizi ausiliari veterinari

40. Categoria C (Operatore Specializzato) - Appartengono a questa categoria soggetti in posizioni di lavoro che richiedono:

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

<i>Caratterizzazione dell'attività - Operatore specializzato</i>
<ul style="list-style-type: none"> • buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto • contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi amministrativi

<ul style="list-style-type: none"> • discreta complessità di problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili • relazioni organizzative interne anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne anche con altre istituzioni di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con l'utenza 		
<i>Funzioni - Operatore specializzato</i>		
Lavoratore che provvede:		
<ul style="list-style-type: none"> • al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna-ritiro e custodia della documentazione amministrativa nell'ambito di rapporti istituzionali • alla ordinaria e straordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa • ad attività esecutive e/o di carattere tecnico manuali e/o amministrative, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro e macchinari semplici e complessi, ivi compreso l'utilizzo di elaboratori elettronici 		
<i>Esemplificazione dei profili - Operatore specializzato</i>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Sanit. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Operaio specializzato • Operatore tecnico di Centrale Operativa • Operatore specializzato di centrale operativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato d'ordine 	<ul style="list-style-type: none"> • Autista soccorritore • Autista accompagnatore • Autista con mansioni di operatore per servizi funebri; • Operatore servizi funebri • Operatore socio sanitario, (OSS) • Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA) • Custode cimitero • Necroforo • Operatore domiciliare dei servizi tutelari formato, comunque denominato (OSA, ADEST, ecc.) • Infermiere generico

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

<i>Caratterizzazione dell'attività - Impiegato</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • approfondite conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento • contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi • media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili • relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale 		
<i>Esemplificazione dei profili - Impiegato</i>		
Area tecnica	Area amministrativa	Area Sanit. Assist. Ed.
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile tecnico di centrale operativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegato di concetto • Economo 	<ul style="list-style-type: none"> • Infermiere • Terapista • Tecnico sanitario • Assistente sociale • Educatore professionale

Sezione II - Trattamento retributivo

42. Retribuzione - La retribuzione lorda mensile dovuta ai dipendenti dei cui ai livelli A, B, C, D è composta da:

- retribuzione come da posizione economica;
- premio di produttività;
- eventuali trattamenti *ad personam*;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- gli scatti di anzianità eventualmente posseduti all'entrata in vigore del presente ccnl vengono aggiunti al minimo contrattuale mensile e ne divengono parte integrante.

D	€ 1.455,00
C	€ 1.380,00
B	€ 1.262,00
A	€ 1.185,00

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate componenti della retribuzione:

- retribuzione come da quote economiche;
- retribuzione individuale d'anzianità, assegno *ad personam*, premio di produttività;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore a quello definito dall'articolo 49, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.

43. Riscossione della retribuzione - La riscossione della retribuzione avviene alla fine di ogni mese. Al lavoratore deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore del dipendente, dalla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto.

Il lavoratore, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione delle indennità di mancato preavviso e di anzianità come in caso di licenziamento.

Se si evidenziano contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, il datore di lavoro deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Qualunque trattenuta per risarcimento di danni non può mai superare il 10% dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

44. Premio di produttività - Il dipendente ha diritto ad erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti per la realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico della impresa, tali erogazioni confluiranno nel c.d. "premio di produttività", questo non può essere superiore all'equivalente di due mensilità in un anno.

Titolo V - Costituzione e svolgimento del rapporto di lavoro

45. Documenti di assunzione - Per l'assunzione il lavoratore deve presentare:

- carta d'identità o altro documento valido;
- scheda professionale del lavoratore;
- documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare;
- tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie e libretto personale;
- documenti comprovanti il diritto all'assistenza malattia;
- certificazioni di eventuali titoli di studio e precedenti periodi di occupazione;
- fotocopia del codice fiscale.

Il lavoratore deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni familiari. L'impresa potrà richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi. L'azienda rilascia ricevuta dei documenti trattenuti.

Il lavoratore dichiara all'impresa la sua residenza, il domicilio e gli eventuali cambiamenti intervenuti.

Finito il rapporto di lavoro, l'azienda restituirà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti che gli spettano.

46. Assunzione del personale - Il personale è assunto secondo la normativa di legge vigente.

Il rapporto di lavoro nasce con la lettera di assunzione nella quale il datore di lavoro deve specificare:

- la data di avvenuta assunzione;
- la categoria cui il dipendente è assegnato e le mansioni che dovrà svolgere;
- la durata del periodo di prova se previsto;
- nel caso di assunzione a tempo determinato la scadenza del rapporto di lavoro;
- il trattamento economico iniziale previsto.

47. Visite mediche - Prima dell'assunzione in servizio l'azienda potrà accertare l'idoneità fisica del futuro dipendente e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici, con spese a carico del datore di lavoro.

Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali ulteriori accertamenti come da normativa vigente a carico del datore di lavoro.

48. Periodo di prova - L'assunzione in servizio del candidato può prevedere un periodo di prova non superiore a 6 mesi per dirigenti e quadri, non superiore a 4 mesi per i dipendenti inquadrati al livello C e D e non superiore a 2 mesi per i dipendenti inquadrati ai livelli A, B.

Il periodo di prova deve risultare dal documento di assunzione.

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

In tal caso, ovvero alla fine dello stesso, al dipendente spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto nonché ai ratei di ferie, della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella fissata contrattualmente per l'inquadramento stabilito per il dipendente interessato.

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

Se si ha, invece, infortunio sul lavoro o malattia professionale, il periodo di prova resta congelato fino alla completa guarigione.

Il lavoratore, che precedentemente - per non oltre 1 anno - abbia prestato servizio nella stessa impresa con le medesime mansioni per le quali è assunto, viene esonerato dal periodo di prova che ha già prestato.

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta dello stesso, il dipendente si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato.

49. Orario di lavoro - Per tutti i dipendenti l'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'azienda del lavoro lo consenta, anche su cinque giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione è fissato dall'azienda con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, d'intesa con le rappresentanze sindacali.

50. Reperibilità - La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione della pronta disponibilità deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali.

È caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di rendersi disponibile nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato, mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'articolo 63 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 € 1,90 per ogni ora. Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può comunque avere durata inferiore alle 4 ore.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

51. Mobilità interna - L'istituto della mobilità interna concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale, in presidi, servizi, uffici di pertinenza dell'azienda in strutture diverse dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzativo della singola azienda, e non soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della L. 300/70, l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi di pertinenza della Sezione cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

L'istituto della mobilità che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in strutture di pertinenza dell'azienda, diverse dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dall'azienda in relazione alle esigenze di servizio, nel rispetto della legge, secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali.

52. Banca delle ore - È istituita la banca delle ore, attraverso l'accantonamento delle ore di lavoro straordinario di cui all'art. 53.

L'accantonamento, per le ore dalla cinquantunesima alla centocinquantesima, avverrà su formale richiesta del dipendente. La richiesta deve avvenire nel mese in cui si è svolta la prestazione di lavoro straordinario.

L'accantonamento delle ore di straordinario eccedenti le 150 (centocinquanta) avverrà in maniera automatica.

Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e per quello successivo.

Le ore accantonate in banca ore potranno essere usufruite dai dipendenti come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di minimo 4 ore, facendone richiesta con almeno quindici giorni di preavviso.

Le richieste saranno accolte compatibilmente con le esigenze dell'azienda purché, per lo stesso periodo temporale,

non ne siano state presentate per un numero lavoratori superiori al 10% del personale in servizio o anche da un solo dipendente nelle realtà lavorative che occupano meno di 10 dipendenti.

In caso di richieste eccedenti il suddetto limite del 10% vale il criterio cronologico della presentazione delle domande.

I dipendenti esclusi hanno diritto a ripresentare la loro richiesta per un periodo diverso.

Le ore richieste, e non godute per motivate esigenze organizzative, saranno pagate dalle aziende su richiesta del dipendente, solo nel caso in cui vengano opposti due rifiuti ad altrettante richieste formulate, rispettando i termini e il preavviso indicati.

Le parti firmatarie il presente ccnl si impegnano a verificare, dodici mesi dopo la stipula, l'effettivo andamento della banca delle ore.

53. Lavoro supplementare/straordinario: ordinario, festivo, notturno - Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali. Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio. Il lavoro supplementare e straordinario non può 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 tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede di organizzazione del lavoro.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto di cui agli articoli 32 e 42 maggiorata del 35%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 45%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 60%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.

Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 63 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o espressamente autorizzato dall'Organizzazione.

Per le ore che confluiscono nella banca delle ore, di cui all'articolo precedente, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.

54. Indennità per servizio notturno e festivo - Al personale dipendente spetta una "indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di euro 3,00 lorde per ogni ora di servizio prestato nell'arco temporale compreso tra le ore 22.00 e le ore 06.00.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo, compete una "indennità festiva" di euro 2,50 lorde per ogni ora di servizio prestato.

55. Mutamento di mansioni - Se il dipendente viene destinato ad effettuare mansioni che definiscono la categoria superiore alla propria, allora sarà corrisposto un compenso di valore non minore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della categoria superiore. Se la mansione superiore viene esplicita per un periodo di 3 mesi, allora sarà sancito il passaggio del dipendente, a tutti gli effetti, alla categoria superiore.

È necessario che la mansione esplicita non sia in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per il datore di lavoro l'obbligatorietà della conservazione del posto.

Se nel definitivo passaggio di categoria il dipendente non percepirà una retribuzione superiore alla precedente di almeno il 20% (calcolata sulla differenza tra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella nuova di assegnazione) gli sarà riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza che consentirà di raggiungere la maggiorazione predetta.

Per il passaggio di categoria previsto precedentemente, l'impiego nelle mansioni nella categoria superiore e presso lo stesso datore di lavoro può essere anche effettuato non continuamente. Se si rientra in tale caso allora la somma dei singoli periodi (per il passaggio a categoria superiore) deve raggiungere, rispettivamente, 7 mesi nel disimpegno di mansioni di I categoria e 4 mesi nel disimpegno di mansioni di categoria diversa.

56. 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.

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 di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

57. Quote associative - Ogni dipendente può autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta, ad operare sulla retribuzione una trattenuta percentuale per contributi a favore delle Organizzazioni sindacali.

58. Aspettativa - L'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, può essere concessa al dipendente che ne faccia richiesta.

Se, superati 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa, il dipendente non si presenta per riprendere il servizio, lo stesso è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

59. Tredicesima mensilità - A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno, composta dalla retribuzione base come da inquadramento.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Nel caso di inizio o 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 quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

60. Missioni e trasferte - Ai dipendenti comandati in servizio fuori sede, in località distanti oltre 20 km. spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'organizzazione del lavoro.

Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate; i dipendenti, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.

Il trattamento economico spettante ai dipendenti in servizio fuori sede, ai sensi del presente articolo, non potrà in ogni caso essere riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.

61. Trattamento di fine rapporto (TFR) - Il TFR, previsto all'art. 2120 del codice civile è regolato dalla L. 20 gennaio 1982, n. 297 e successive modificazioni ed integrazioni.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del TFR deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, commi 2) e 3) della citata L. n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata L. n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente, non in prova, spetterà una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico da computarsi sugli elementi sotto precisati per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per 12simi computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Le voci che rientrano nel TFR sono: retribuzione come da inquadramento; retribuzione individuale di anzianità; indennità per mansioni superiori; assegni *ad personam*; premio di produttività (retribuzione variabile); tredicesima mensilità; indennità sostitutiva del preavviso.

Titolo VI - Riposi, festività, ferie

62. Riposo settimanale - Tutti i dipendenti hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica.

Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto agli articoli 32 e 42 del presente ccnl.

Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.

63. 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
Natale	25 dicembre
S. Stefano	26 dicembre
Santo Patrono	

In occasione delle suddette festività decorre a favore del dipendente la normale retribuzione.

I dipendenti che, per ragioni inerenti al servizio dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla azienda, sentito l'interessato, fermo restando il diritto all'indennità prevista dagli articoli 32 e 42, mantenendo comunque la normale retribuzione per la festività.

Qualora per eccezionali motivi di servizio il termine di trenta giorni non potesse essere rispettato, si procede alla liquidazione della giornata di lavoro calcolata ai sensi degli articoli 32 e 42.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui al precedente art. 62 il dipendente ha diritto alla liquidazione di una ulteriore giornata di lavoro calcolata ai sensi del successivo art. 42.

64. Ferie - I dipendenti hanno diritto ad un periodo di ferie di centonovanta ore lavorative retribuite per anno solare. In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione.

Al dipendente che non abbia compiuto un anno intero di servizio, spetta per ogni mese di servizio prestato 1/12 (un dodicesimo) del periodo feriale allo stesso spettante di cui al primo comma del presente articolo.

A decorrere dal 1° gennaio 2009, in sostituzione delle festività soppresse il dipendente ha inoltre diritto a ulteriori 26 (ventisei) ore di permessi retribuiti da fruirsi entro l'anno solare.

L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta interrompe il decorso delle ferie.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'azienda secondo criteri concordati con le rappresentanze sindacali, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo non inferiore al 50% del monte ore ferie, sentito l'interessato, e compatibilmente con le esigenze di servizio.

65. Diritto allo studio - I dipendenti studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere ammessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami; sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I dipendenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame usufruiscono, su richiesta, di permessi retribuiti giornalieri per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al precedente comma il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

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

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 (centocinquanta) ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

Nel rispetto delle quote e percentuali suddette il diritto in questione è riferito anche alla partecipazione a corsi finalizzati alla conoscenza delle problematiche relative ai soggetti socialmente svantaggiati definiti anche con il concorso delle OO.SS.

66. Qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale - I programmi di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale e la fornitura di specifici progetti saranno demandati all'Ente bilaterale costituito tra le parti firmatarie del presente ccnl.

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione dei dipendenti ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

1) A tale scopo i dipendenti, nella misura massima annua del 10% del personale in servizio, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 150 (centocinquanta) ore annue; ove l'azienda, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra descritti, gli stessi saranno integralmente retribuiti.

2) In sede di confronto a livello di azienda verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

3) Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.

4) In tale ambito le parti potranno altresì definire, con il supporto dell'Ente bilaterale, idonei processi formativi prevedendo anche la possibilità del superamento dei tetti indicati.

5) I dipendenti che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione dell'azienda il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni, e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

6) Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

7) Le Parti firmatarie del presente contratto si impegnano, inoltre, a promuovere l'erogazione di servizi nel settore della formazione continua in medicina con il relativo rilascio dei crediti ECM avvalendosi dell'EFEI Provider autorizzato dal Ministero della Sanità con accreditamento n. 675 del 24 febbraio 2011.

Titolo VII - **Permessi e recuperi**

67. *Permessi e recuperi* - Al dipendente possono essere concessi, per particolari esigenze personali, ed a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di trentasei ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti di cui all'art. 64 del presente ccnl.

Entro i due mesi successivi 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 lavoratore per il numero di ore non recuperate.

68. *Permessi straordinari* - Al dipendente che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari retribuiti nei seguenti casi:

- per matrimonio, giorni 15 consecutivi di calendario a partire dal giorno successivo al giorno del matrimonio;
- per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;
 - in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei genitori del convivente, dei figli e dei fratelli, spetta al dipendente un permesso limitatamente a tre giorni;
 - il dipendente donatore di sangue e/o di sangue midollare ha diritto ai permessi secondo la normativa vigente;
 - il dipendente che intervenga in protezione civile in caso di calamità ha diritto ai benefici secondo le indicazioni e nelle forme previste dalla normativa vigente;
 - per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;
 - per gravi e documentate ragioni il dipendente può chiedere e l'amministrazione può concedere nell'anno un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni;
 - per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
 - per i casi previsti dalla L. 104/92 e successive modificazioni, tali permessi devono essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze dell'azienda, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge;
 - alle dipendenti in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli articoli 4 e 5 della L. 30 dicembre 1971, n. 1204 e smi, compete il 100% dell'intera retribuzione.

Per tutto quanto non richiamato si rinvia espressamente alla L. 53/2000 e smi.

Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al dipendente che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, nel caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi 266/91 e 49/87 e smi.

Titolo VIII - **Malattia, infortunio e sicurezza sul lavoro**

69. *Assenze per malattia, infortunio e maternità* - In caso di assenza per malattia ed infortunio il dipendente deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, l'azienda secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data di rilascio.

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 ed assistita dall'Inps, e l'infortunio dall'Inail, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare, solo 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 tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia; sino al 365° giorno di assenza il 70% della retribuzione; sino al 18° mese il 30% della retribuzione, 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 comunque essere superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti, stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge. Il datore di lavoro, unilateralmente, può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio;

b) il 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'Inail con conseguente obbligo del dipendente di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il dipendente avrebbe percepito al netto se avesse lavorato a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili;

c) non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda a re-

cuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte a titolo di retribuzione e contributi subentrando nella titolarità delle corrispondenti azioni legali nei limiti del danno subito.

Le spese sostenute dalle singole aziende, aderenti a specifico programma dell'Ente bilaterale, in termini di integrazione contrattuale a quanto corrisposto dall'ente previdenziale o assicurativo, nei casi di malattia, infortunio sul lavoro e maternità, saranno rimborsate dall'Ente bilaterale.

Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

70. Assenza prolungata di malattia - Superati i periodi di conservazione del posto previsti al precedente articolo e nel caso in cui il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'azienda, compatibilmente con la struttura organizzativa e con le disponibilità organiche, può utilizzarlo in mansioni equivalenti a quelle del profilo rivestito, nell'ambito delle stessa qualifica oppure, ove ciò non sia possibile e con il consenso dell'interessato, anche in mansioni proprie di profilo professionale ascritto a qualifica inferiore.

Dal momento del nuovo inquadramento, il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento.

Ove non sia possibile procedere in tal senso, oppure nel caso che il dipendente sia dichiarato permanentemente idoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda può procedere alla risoluzione del rapporto.

Quanto stabilito al precedente art. 69.a non si applica in caso di patologie gravi se apposito provvedimento legislativo già regola la materia.

71. Tutela della salute ed ambiente di lavoro - La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione sarà demandato all'Ente bilaterale.

In attuazione dei contenuti del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. è istituita a livello di singola azienda la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Per l'espletamento delle funzioni del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.

Titolo IX - Norme comportamentali e provvedimenti disciplinari

72. Doveri e disciplina - Il prestatore di lavoro dipende gerarchicamente dal datore di lavoro, che è il capo dell'impresa (art. 2086 c.c.).

Egli deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse della impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina di lavoro impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende.

Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione della impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esse pregiudizio.

Il personale dovrà osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questi dai quali gerarchicamente dipendono. Il datore di lavoro informerà i dipendenti sulla propria organizzazione tecnica e disciplinare. Inoltre segnalerà il suo superiore diretto, a cui tutto il personale deve rivolgersi per avere disposizioni inerenti l'organizzazione lavorativa.

Il personale dipendente deve rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze e avere cura dei macchinari e strumenti a loro affidati e utilizzati.

73. Ritardi ed assenze - Il dipendente deve osservare il proprio orario di lavoro, secondo le modalità in uso presso l'azienda.

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 all'Ufficio o alle persone a ciò preposte, inoltre devono essere immediatamente giustificate e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

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

74. Provvedimenti disciplinari - I provvedimenti disciplinari da parte della azienda debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della L. 300 del 20 maggio 1970 e s.m.i. e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del dipendente di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che la contestazione disciplinare deve essere comunque inviata al dipendente non oltre 15 giorni lavorativi dal momento in cui l'ufficio preposto ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dalla azienda oltre il termine di 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del dipendente; il predetto termine si interrompe nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere 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'organizzazione:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 2 ore nella retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni.

Secondo la 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 del precedente art. 73 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 impartite, 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 dall'azienda;
- f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso gli utenti, il pubblico, i volontari, gli associati e gli altri dipendenti, compia atti o molestie che siano lesivi delle persone;
- h) violi il segreto professionale e d'ufficio, non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Organizzazione aziendale;
- i) compia in genere atti, sia all'esterno che all'interno della azienda, che possano arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine ed alla immagine della Organizzazione;
- j) ometta di comunicare all'amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 45 del presente contratto;
- k) ponga in essere atti, comportamenti, molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

Nel rispetto delle normative vigenti e sempre che si configuri un notevole inadempimento è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- a) nei punti previsti dal precedente comma 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) recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di tre anni dalla applicazione della prima sanzione;
- d) assenze per simulata malattia;
- e) introduzione sul posto di lavoro di persone estranee senza regolare permesso dell'Organizzazione;
- f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro;
- g) alteri o falsifichi le registrazioni della presenza propria o di altri dipendenti;
- h) per l'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 agli utenti, all'amministrazione o a terzi;
- j) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- k) per svolgimento di attività continuativa e privata o comunque per conto di terzi, in violazione degli articoli 2104 e 2105 del codice civile;
- l) per i casi di concorrenza sleale posta in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- m) accertamento di uso prolungato di sostanze stupefacenti e/o alcoliche che pregiudichi lo svolgimento delle proprie mansioni;
- n) accertate molestie di carattere sessuale anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- o) per atti di libidine commessi nell'ambito dell'azienda.

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

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo ma non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6.

75. Patrocinio legale del dipendente per atti commessi all'espletamento dei compiti d'ufficio - L'azienda nella tutela dei propri diritti ed interessi ove avvenga l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti

del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti d'ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comporti l'adozione di provvedimenti disciplinari o risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto d'interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

L'azienda potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Titolo X - Risoluzione del rapporto di lavoro

76. Cessazione del rapporto di lavoro - Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del dipendente, ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del dipendente.

77. Licenziamento individuale - Per quanto riguarda la disciplina dei licenziamenti individuali vengono recepite dal presente ccnl le norme vigenti così come novellate dalle più recenti legge in materia (L. 183/2010 e L. 92/2012).

In ogni caso si evidenzia quanto segue:

- a) il licenziamento sarà comunicato per iscritto al lavoratore - unitamente ai motivi che l'hanno determinato - a mezzo raccomandata a/r o raccomandata a mano. La data della comunicazione deve risultare dall'avviso di ricevimento o, in caso di raccomandata a mano, da ricevuta datata, direttamente sottoscritta dal lavoratore;
- b) le Parti firmatarie del presente ccnl, allo scopo di tentare una bonaria composizione delle eventuali controversie riguardanti il rapporto di lavoro, si impegnano a definire tempi e modalità per l'espletamento della procedura di conciliazione e/o arbitrato in seno alla Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione prevista all'art. 88 del presente contratto.

78. Preavviso - I giorni di calendario di 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 secondo la tabella seguente:

Anzianità	A	B - C	D	Quadro	Quadro di Direzione
Cinque anni	10 gg.	30 gg.	30 gg.	30 gg.	90 gg.
Dieci anni	15 gg.	30 gg.	60 gg.	60 gg.	120 gg.
Oltre dieci anni	20 gg.	45 gg.	60 gg.	90 gg.	150 gg.

I giorni di preavviso per il dirigente sono previsti all'art. 18 del presente ccnl.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità ad eccezione della fattispecie relativa a sopraggiunta inabilità.

Per i vincitori di pubblici concorsi inquadrati nelle categorie B, C, D, Quadro, Quadro di Direzione e Dirigente il periodo di preavviso è di 30 giorni.

Fatta eccezione per i vincitori di pubblico concorso, i termini di disdetta decorreranno dal 1° o dal 16° giorno del mese.

79. Morte del dipendente - Se si verifica la morte del dipendente le indennità per preavviso e TFR saranno liquidate al coniuge, ai figli e, se risultano e sono a carico del dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La divisione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, dovrà effettuarsi in relazione all'effettivo bisogno di ciascuno (art. 2122 c.c.).

80. Certificati di lavoro - Nei casi di licenziamento o di dimissioni di un dipendente, il datore di lavoro rilascia - a richiesta dell'interessato - il certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni svolte.

Titolo XI - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni

81. Lavoratori invalidi - Per i lavoratori riconosciuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro, i datori di lavoro, in ragione delle opportunità professionali che potranno manifestarsi, sono impegnati a verificare percorsi lavorativi atti a favorire il loro corretto reinserimento nel mondo del lavoro.

82. Portatori di handicap - Le aziende operanti nel settore delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie favoriranno, in ragione alle opportunità lavorative che potranno manifestarsi, l'inserimento nelle loro strutture di lavoratori portatori di handicap.

Per tali finalità, i singoli datori di lavoro ricercheranno:

a) compatibilmente con le esigenze lavorative, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi a un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;

b) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi.

L'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli è regolata dalle disposizioni di legge.

83. Occupazione di lavoratori non appartenenti alla UE - Entro 120 dalla stipula del ccnl sarà concordata apposite modalità per favorire l'inserimento nel settore sanitario di lavoratori extracomunitari, le Parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso l'Ente bilaterale, in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali.

Titolo XII - Sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

84. Tutela della salute ed ambiente di lavoro - La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione sarà demandato all'Ente bilaterale.

In attuazione dei contenuti del D.Lgs. 81/2008 è istituita a livello di singola azienda la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Per l'espletamento delle funzioni del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.

Titolo XIII - Diritti sindacali

85. Rappresentanze sindacali - La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie RSU e dalle rappresentanze sindacali aziendali RSA.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla RSU e/o dalle RSA e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del ccnl.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

86. Assemblea - In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della L. 300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle RSU e/o RSA e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente ccnl.

Le aziende dovranno 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 dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 85.

Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. 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'utente.

Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

87. Permessi per cariche sindacali - Le spese per permessi per cariche sindacali e il fondo per la compensazione delle spese per lunghi periodi di assenza per motivi sindacali saranno demandate all'Ente bilaterale, anche territoriale, qualora esistente.

I lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici dei Sindacati stipulanti il presente accordo, nella misura di 1 (uno) per Organizzazione e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 12 (dodici) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

- 24 (ventiquattro) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al comma primo hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta alla azienda, di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

Titolo XIV - **Commissionale nazionale di garanzia e conciliazione**

88. Disciplina generale - Le Parti si ritengono d'accordo nel definire e istituire una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 8 membri di cui 4 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 4 nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) esaminare e risolvere le controversie inerenti alla interpretazione e applicazione nell'azienda e nella cooperative del presente ccnl e della contrattazione decentrata;

b) tentare la bonaria composizione delle controversie di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione o in via arbitrale;

c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico e del premio di produttività, in caso di controversia tra le Parti;

d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole strutture e cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e dalle sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine alla attuazione della parte retributiva e contributiva, il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'azienda e della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle parti stipulanti;

f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

g) definire la classificazione del personale;

h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa degli atti del presente ccnl.

Le parti si impegnano nel termine di 120 giorni a definire tempi e modalità per l'instaurazione e l'espletamento del procedimento conciliativo, come da art. 96 del presente ccnl.

Titolo XV - **Previdenza complementare**

89. Fondo di previdenza complementare - Le Parti si ritengono d'accordo nel definire e istituire un sistema di previdenza complementare per il settore che interessa il presente ccnl. Per attuare quanto prima detto sono concordi nell'istituire, entro 120 giorni dalla stipula del presente contratto, una Commissione paritetica di esperti onde definire un progetto globale di previdenza complementare per dirigenti, quadri, impiegati e operai.

Titolo XVI - **Ente bilaterale**

90. Ente Bilaterale Nazionale per la sanità privata - EBSAP - È impegno delle parti l'istituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale per la sanità privata - EBSAP - cui sono demandati i compiti richiamati dai singoli articoli del presente contratto.

Le parti dovranno formulare lo statuto dell'Ente bilaterale e farsi carico degli adempimenti necessari al suo riconoscimento, nonché determinare in apposito accordo le quote associative di competenza dei singoli lavoratori e delle singole imprese od organizzazioni aderenti. È demandato all'Ente bilaterale lo studio di un progetto di istituzione di ammortizzatori sociali nel settore delle imprese operanti nell'ambito delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie, capaci di rappresentare un valido sostegno al reddito dei lavoratori, ed ai programmi delle aziende del settore, in momenti di crisi o ristrutturazione aziendale, anche in accordo con le recenti previsioni di cui alla L. 92/2012.

Titolo XVII - **Disposizioni finali**

91. Disposizioni generali - Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori devono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

92. Contributi di assistenza contrattuale per la CEPA-A - Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente ccnl è attivata una trattenuta pari allo 0,10% della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.

93. Contributi di assistenza contrattuale per la CIU - Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente ccnl è attivata una trattenuta pari allo 0,10% della retribuzione a carico dei lavoratori dipendenti.

94. Divieto di riproduzione - È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle Parti, del presente ccnl.

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

95. Protocollo d'intesa - Si sottoscrive il presente protocollo d'intesa per la stipula del ccnl per i Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai e altri lavoratori dipendenti delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie, regolarmente firmato e depositato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Div. IV è in vigore dall'8 ottobre 2012.

Le Parti, nel sottoscrivere per rinnovo il ccnl in oggetto si impegnano, in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti, ad applicare e rispettare il presente ccnl che viene accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 8 copie in originale.

Le Parti convengono che il presente ccnl è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni confederazioni e Federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti nell'ambito delle aziende sanitarie private, delle altre strutture residenziali, assistenziali, socio-assistenziali e delle cooperative socio-sanitarie che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del ccnl presso le proprie basi associative e iscritti.

Infine le Parti delegano CEPA-A a depositare il presente atto, di cui il ccnl e parte integrante, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali a norma delle leggi vigenti.

Si autorizza CIU, FNAOPS, CEPA SANITÀ, CEPA-A, a stampare e diffondere il presente ccnl.

96. Disposizioni transitorie - Le parti, CIU, FNAOPS, CEPA SANITÀ, CEPA-A, in considerazione dei mutamenti legislativi in tema di lavoro e della estrema incertezza nell'attuale mercato del lavoro e delle relazioni industriali, si impegnano entro 120 giorni dalla stipula del presente contratto, qualora ritenuto necessario da almeno una delle parti a:

- 1) aggiornare il contenuto normativo e rimodulare gli istituti del presente ccnl;
- 2) aggiornare il contenuto normativo e rimodulare le disposizioni di miglior favore per le tipologie contrattuali di lavoro così come modificate dalla L. 92/2012;
- 3) aggiornare il contenuto normativo e ridefinire le tipizzazioni contenute agli articoli di cui ai Titoli IX e X del presente contratto collettivo, anche e soprattutto, alla luce delle nuove prescrizioni introdotte dalla L. 92/2012;
- 4) formulare lo statuto dell'Ente Bilaterale Nazionale per la sanità privata - EBSAP - di cui all'art. 90 e determinare in apposito accordo le quote associative di competenza dei singoli lavoratori e delle singole imprese od organizzazioni aderenti;
- 5) aggiornare normativamente e rimodulare la parte economica che regola gli istituti del presente ccnl, al fine di adeguare le retribuzioni ai parametri del costo della vita ed in linea con i parametri di efficienza e produttività;
- 6) aggiornare il contenuto normativo, e stabilire le procedure e i tempi per la conciliazione e l'arbitrato in seno alla Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione;
- 7) disciplinare le c.d. "appendici contrattuali" che rispondano agli intenti di cui alla nuova contrattazione prevista all'art. 35 del presente ccnl;
- 8) aggiornare ed adeguare le materie e gli istituti che saranno oggetto di delega alla contrattazione aziendale di cui all'art. 10 del presente ccnl visti i mutevoli assetti in materia;
- 9) le parti si impegnano, inoltre, ad istituire nell'ambito delle proprie competenze un Fondo di Solidarietà Bilaterale così come previsto dalla L. 92/2012, entro e non oltre il 31 dicembre 2012.

97. Decorrenza e durata del contratto - Il presente contratto entra in vigore il dall'8 ottobre 2012 e scade il 7 ottobre 2015 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data decorrenza del successivo accordo di rinnovo.