

C.C.N.L. 30 marzo 2018 - Personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali associate (sottoscritto da CIU, ESAARCO, CEPA-A, ESAARCO Sanità, ESAARCO Federcoop, SAI, ESAARCO SAI e USL, FISNAL CTA, FENAL Sanità, SI-CEL, CLI CIU, FNAOPS CLI CIU, ONAPS)

Si sottoscrive il presente protocollo integrativo e rinnovo al ccnl ESAARCO in vigore dal 1° novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015, rinnovato il 30 novembre 2016 valido fino al 29 novembre 2018, integrato e rinnovato il 30 marzo 2018 e valido fino al 29 marzo 2021.

1. Servizi degli Istituti contrattuali - Le Parti Sociali di cui sopra per il presente ccnl hanno convenuto che i servizi erogati dagli istituti contrattuali (Enti Bilaterali, Organismi Paritetici, Fondi Interprofessionali, ecc.) comportano l'erogazione degli stessi a propri associati, verranno pertanto rilasciati servizi computando l'importo del servizio stesso compresa la quota associativa per l'azienda e per i lavoratori dipendenti della stessa, lo status di associato verrà mantenuto fino all'annualità di fruizione del servizio terminata la quale decadrà lo status di associato salvo che non venga erogato da parte di uno degli istituti contrattuali altro servizio, in quel caso lo status di associato si intenderà rinnovato per un'altra annualità.

2. Privacy - GDPR - "General Data Protection Regulation" il nuovo Codice della privacy - Il nuovo codice della privacy in materia di diffusione dei dati personali, voluto fortemente da tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, sostituirà in pieno il codice del 1995 e il successivo codice in materia di protezione dei dati personali del 2003.

Nell'aprile 2016 è arrivata l'adozione del testo da parte del Consiglio Europeo e del Parlamento europeo, e il 4 maggio 2016, i testi del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali e della Direttiva che regola il trattamento dei dati personali sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Il Regolamento è in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta e sarà effettivamente applicabile in tutti gli Stati Membri, Italia inclusa, dal 25 maggio 2018: è questa la data stabilita per tutti i paesi. In quel giorno, infatti, dovrà essere garantito il perfetto allineamento delle varie normative nazionali con le disposizioni previste dal Regolamento. Il nuovo regolamento contiene una serie di importanti novità soprattutto per le aziende.

È deciso, infatti, che l'Autorità di vigilanza europea riguarderà anche le imprese con sede estera e operanti nell'Unione Europea.

Il Regolamento introduce il "diritto all'oblio", regolamentato dall'art. 17: "L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei motivi seguenti:

- i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- l'interessato si oppone al trattamento e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento;
- i dati personali sono stati trattati illecitamente;
- i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
- i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione".

Per quanto riguarda le aziende, l'art. 5 del GDPR 2018 prevede una serie di principi validi per il trattamento dei dati, incluso quello della "responsabilizzazione" che attribuisce direttamente ai titolari del trattamento il compito di assicurare, ed essere in grado di comprovare, tutti gli altri principi. In questo senso, dunque, le amministrazioni, così come suggerito dal Garante per la protezione dei dati personali, dovranno dotarsi di un Responsabile della protezione dei dati, di un Registro delle attività di trattamento e prepararsi alla notifica delle violazioni dei dati personali.

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 2018) stabilisce le nuove regole per trattare i Dati Personali all'interno della Comunità Europea e disciplinare l'esportazione dei Dati Personali al di fuori dei confini UE.

Il Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation) si applica non solo ai cittadini dell'Unione Europea ma anche agli Enti che risiedono al di fuori dei Paesi membri.

Nel nuovo Regolamento GDPR18 si definisce Dato Personale "qualunque informazione relativa a un individuo, collegata alla sua vita sia privata, sia professionale che pubblica come nomi, foto, indirizzi email, dettagli bancari, interventi su siti web di social network, informazioni mediche o indirizzi IP di computer".

Il nuovo Regolamento descrive in che maniera i dati personali vadano protetti ("data protection") e trattati in conformità con le Normative vigenti. La sicurezza informatica (ICT-SEC) nel nuovo Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati verrà presa in considerazione per il Trattamento e la Protezione dei Dati Personali. Nuovi principi vengono introdotti dal General Data Protection Regulation: i dati vanno trattati seguendo nuovi principi di applicazione, e il trattamento deve seguire un ciclo progettato, riconosciuto come "trattamento by design". I diritti degli interessati devono essere gestibili in qualunque fase del ciclo di trattamento dei Dati Personali su Internet e nei sistemi informatici: il

Diritto alla Cancellazione del Dato Personale, il Diritto all'Oblio del Dato Personale sui motori di ricerca su Internet, e il Diritto al Blocco del Trattamento del Dato Personale. Vengono introdotti nuovi obblighi, come il DPIA - Data Protection Impact Assessment, che prevede il monitoraggio sistematico del Trattamento dei Dati Personali sensibili e ad alto rischio.

Attraverso processi agevolati di certificazioni GDPR READY, e l'acquisizione di "bollini" che garantiscono la correttezza del Trattamento dei Dati, i Garanti Europei riconosceranno l'azienda o l'ente pubblico come conformi al nuovo Regolamento GDPR.

Tre i punti principali di cambiamento.

La "Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita" (o anche conosciuta come Data Protection by Design and by Default). L'art. 25 GDPR, infatti illustra il principio Privacy by Design e by Default, in quanto obbligo generale e prescrive: "Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso", il titolare del trattamento "mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del regolamento e tutelare i diritti degli interessati". Nell'ambito della Privacy by Design e by Default, dunque, il titolare del trattamento deve assicurarsi di mettere in atto "misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento".

Tra le numerose novità introdotte dal regolamento, poi, c'è il principio di "responsabilizzazione", che diventerà centrale per aziende e pubbliche amministrazioni. Secondo il Principio dell'Accountability (o principio di responsabilizzazione), i titolari del trattamento dovranno sempre assicurare il rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali. "Una violazione dei dati personali può, se non affrontata in modo adeguato e tempestivo, provocare danni fisici, materiali o immateriali alle persone fisiche", si legge nel preambolo del GDPR.

Per questo motivo "non appena viene a conoscenza di un'avvenuta violazione dei dati personali, il titolare del trattamento dovrebbe notificare la violazione dei dati personali all'autorità di controllo competente, senza ingiustificato ritardo e, ove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, a meno che il titolare del trattamento non sia in grado di dimostrare che, conformemente al principio di responsabilizzazione, è improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche".

Il nuovo regolamento, all'art. 28 (Responsabile del trattamento) prevede che "Qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare del trattamento, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato" e che "Il responsabile del trattamento non ricorre a un altro responsabile senza previa autorizzazione scritta, specifica o generale, del titolare del trattamento. Nel caso di autorizzazione scritta generale, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento di eventuali modifiche previste riguardanti l'aggiunta o la sostituzione di altri responsabili del trattamento, dando così al titolare del trattamento l'opportunità di opporsi a tali modifiche".

Viene istituita, così, la figura del sub-responsabile. Se il responsabile del trattamento è scelto direttamente dal titolare del trattamento, che possiede tutta una serie di poteri, è possibile che la responsabilità venga, poi, ripartita, anche se rimane "l'opportunità di opporsi". Il responsabile, designato dal titolare, dunque, dovrà sempre informare il titolare stesso di eventuali modifiche. Si tratta, comunque, dell'unico caso in cui il responsabile ha una certa titolarità. In generale anche il sub-responsabile avrà gli stessi obblighi e lo stesso rapporto di subordinazione del responsabile, e opererà per conto del titolare.

Datore di lavoro e suoi "poteri" nei confronti dei dipendenti in tema di privacy

Oggi, attraverso i social network e i blog è sempre più facile "spiare" gli altri e capita sempre più spesso che le aziende, in vista di un colloquio o di un'assunzione, monitorino il profilo del candidato. Capita, inoltre, che le aziende utilizzino frasi o post pubblicati sui social per scopi interni, come un ammonimento o addirittura il licenziamento. Ecco perché i Garanti europei della privacy si sono chiesti fino a dove può spingersi un datore di lavoro, nello "spiare" i propri dipendenti. L'importante è distinguere, sempre e comunque, l'ambito professionale da quello privato. Se si sospettano fughe di dati, ad esempio, si possono spiare, ma parzialmente, le comunicazioni dei dipendenti (la mail aziendale per intenderci). Si possono consultare, inoltre, i profili professionali degli stessi e permettere che usufruiscano di un cloud aziendale per il proprio lavoro.

I Garanti europei della privacy, inoltre, hanno evidenziato che l'azienda non può controllare indistintamente i profili social dei dipendenti. Prima dell'assunzione il controllo, nei limiti professionali, è legittimo così come il monitoraggio del profilo social solo per le informazioni pubblicamente reperibili. Ad assunzione avvenuta, invece, il controllo consentito è molto più limitato ed è legittimo solo se necessario per proteggere gli interessi dell'azienda stessa. Questo perché ciascun lavoratore - ricordano i Garanti, qualsiasi sia il contratto stipulato, ha diritto al rispetto della propria vita privata, della libertà e della dignità e dovrà, prima di tutto, essere informato sulla modalità di trattamento dei dati personali e sulle eventuali forme di controllo previste dall'azienda, dalla mail al cellulare aziendale.

Le mail private del lavoratore, invece, non possono mai essere spiate, mentre è consentita l'analisi del traffico, per ridurre, ad esempio, i rischi di attacco informatico. Sempre meglio utilizzare strumenti e misure preventive e trasparenti,

che consentano ai dipendenti di capire cosa fare e non fare per il bene della società. L'ideale - concludono i Garanti - è che l'azienda si doti di connessione WiFi dedicate, spazi ad hoc su computer e smartphone, su cloud e posta elettronica, non accessibili al datore di lavoro se non in casi eccezionali.

L'art. 37 del testo, infine, specifica la designazione del DPO - Data Protection Officer e il Responsabile della protezione dei dati. In ciascun settore, dunque, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento designano sistematicamente un responsabile della protezione dei dati quando "il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali; le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala" e quando "le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali".

Le parti sociali mettono a disposizione di tutti i propri associati un percorso per venire in assistenza a coloro che hanno bisogno di formare il Responsabile del trattamento dei dati interno o di ingaggiare un Data Protection Officer esterno e per porsi quale Ente che metta a norma l'azienda o l'attività commerciale in linea con le nuove normative vigenti sulla Privacy.

Il corso per responsabile trattamento dati interno

Il Corso è di 20 ore in modalità e-learning.

Con il superamento del test online si otterrà l'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS.

Il corso per responsabile trattamento dati - esterno

Il Corso è di 40 ore, 32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula.

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

Il corso per DPO interno

Il Corso è di 40 ore, 32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula.

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

Il corso per DPO esterno

Il Corso è di 80 ore, 56 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 24 ore finali in aula.

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

Il corso formazione per formatori - privacy

Il Corso è di 40 ore in modalità aula.

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS.

3. Adeguamento tabelle economiche - Le Parti Sociali concordano che entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente ccnl presenteranno l'adeguamento delle tabelle economiche, fin da adesso verrà creato un apposito tavolo di lavoro per procedere a tale adeguamento.

4. Organismo Paritetico - Le Parti Sociali in ottemperamento di quanto stabilito dagli Accordi Stato-Regioni, decidono di procedere con l'applicazione della norma per tutti i loro ccnl attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale EFEI Italia in sigla OPN EFEI ITALIA, precedentemente costituito e formato dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente Quali UGL e CIU (entrambi hanno un membro nel CNEL) da tutti gli Enti Bilaterali di emanazione dei ccnl previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018 che ne nominano i membri delle aree di settore relativamente allo loro competenza, demandando a quest'ultimo tutti gli oneri relativi alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

5. Commissione ccnl Lavoro e Sicurezza dell'istituto ad Ordinamento Universitario CIELS - Le Parti Sociali firma-

tarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo contrattuale, tramite la Confederazione ESAARCO socio dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova con D.M. 30 marzo 2010 hanno deciso di delegare alla "Commissione ccnl Lavoro e Sicurezza" la validazione dei percorsi formativi in tema di contenuti didattici conformi alla norma. La conformità degli stessi viene certificata attraverso l'apposizione del logo della Commissione e della firma in calce del Presidente della stessa.

La Commissione è costituita da undici (11) sottocommissioni, una per ognuno dei nove macro settori ateco, una sotto commissione per la Privacy ed una Sottocommissione per le Discipline Bio Naturali.

Ad ogni sottocommissione sono nominati tecnici esperti di settore dagli Enti Bilaterali composti dalle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo Comparativamente Maggiormente Rappresentative, quali istituti contrattuali di settore.

6. Commissione di Certificazione D.Lgs. 276/2003 e D.P.R. 177/2011 - Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo e in qualità di Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente (UGL, CIU) costituenti gli Enti Bilaterali contrattuali dei ccnl previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018, intendono offrire il servizio di Certificazione dei Contratti di Lavoro, e la Certificazione di Rinunce e Transazioni in sede di certificazione del Contratto.

Tale servizio viene erogato attraverso la "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori", Commissione già costituita tra gli Enti Bilaterali di emanazione dei ccnl sottoscritti dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente di cui sopra (UGL, CIU aventi un membro nel CNEL) che opera in conformità e come previsto dal D.Lgs. 276/2003 e dal D.P.R. 177/20 11, secondo un preciso iter dettagliatamente descritto nel suo "Regolamento". Gli associati hanno accesso a questo servizio anche attraverso il versamento dello 0,30% direttamente tramite il sistema UNIEMENS ad uno degli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione di costituzione della Commissione Unitaria dei 9 Macro Settori.

RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI

ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali associate

1 NOVEMBRE 2014

in vigore dal 01/11/2014 fino al 31/12/2015

Rinnovato il 30/11/2016 valido fino al 29/11/2018

INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021

Parti stipulanti

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- ES.A.AR.CO. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ESAARCO FER

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Nazionale Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini in sigla F.I.S.N.A.L.C.T.A.
- Federazione Nazionale Lavoratori della Sanità in sigla FE.N.A.L. Sanità
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CLI in sigla FNAOPS CLI CIU
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Testo del c.c.n.l.

Parte I

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

(Sfera di applicazione)

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da una Residenza sanitaria assistenziale (RSA), così come normativamente individuate e regolamentate, venendo articolata l'opera di ciascuna in autonoma e distinta unità operativa e gestionale, pur facendo parte e rispondendo tutte queste attività allo stesso soggetto giuridico.

Per le strutture associate che svolgono attività miste, in parte rientranti tra quelle indicate nella lettera c) delle premesse ed in parte no, il c.c.n.l. è applicato al personale che opera nell'ambito delle attività di cui alla lettera c) delle premesse. In caso di prestazioni di lavoro rese in modo promiscuo su diverse attività, la regolamentazione collettiva applicabile è definita da accordi collettivi da sottoscrivere in sede aziendale ferma restando, in mancanza di diverse previsioni, l'applicazione del criterio dell'attività quantitativamente prevalente del lavoratore (1).

Art. 2

(Rimandi)

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

I dipendenti devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture di cui al precedente art. 1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge. Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva che sia funzionalmente autonoma.

Art. 3

(Inscindibilità delle norme contrattuali)

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente c.c.n.l. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

Art. 4

(Decorrenza e durata)

Il presente contratto ha validità dal 1° novembre 2014 al 31 dicembre 2015.

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

Parte II

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sezione I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5

(Assunzione)

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

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

Art. 6

(Documenti di assunzione) All'atto

dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti:

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

(Rapporti di lavoro a tempo determinato)

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

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

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

L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa: - per la sostituzione di lavoratori in sciopero; - presso le Strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni; - presso le Strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi; - presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008, e successive modificazioni ed integrazioni.

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

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

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

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

Art. 21

(Somministrazione di lavoro)

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

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

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

Tali ragioni trovano la fonte in relazione alla delicata funzione di assistenza e cura dei pazienti espletata dalle strutture ogni qualvolta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività, nuove attività sperimentali, carenza di personale sul mercato, ecc.). Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dall'inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza ai degenti, così tutelando il diritto alla salute degli utenti.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 20% annuo del numero totale di dipendenti assunto con contratto di lavoro subordinato.

Art. 22

(Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato)

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

Art. 23

(Apprendistato)

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

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

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

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

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

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

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

Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità:

a) livelli A-B-C-D1-D2-D3: durata 36 mesi;

b) livelli E1-E2-E3-F: durata 42 mesi.

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

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

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

Livelli A-B-C-D: durata 36 mesi.

Retribuzione: primi 18 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello. Dal 19° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.

Livelli E-F: durata 42 mesi.

Retribuzione: primi 21 mesi 80% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello. Dal 22° mese 90% della retribuzione del dipendente a tempo indeterminato con pari livello.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24

(Assegnazione e trasferimento del lavoratore)

Il trasferimento del personale in sedi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale, nel rispetto dell'art. 13 della legge n. 300/1970.

L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito di sedi, servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzativo della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

Sezione III

ASSENZE

Art. 25

(Permessi retribuiti)

Vengono previste le seguenti tipologie di permesso retribuito:

- a. per matrimonio, giorni 15 di calendario. La richiesta di congedo deve essere avanzata almeno venti giorni prima del giorno fissato per il matrimonio;
- b. per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;
- c. in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni lavorativi comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- d. il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla legge 13 luglio 1967, n. 584;
- e. per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- f. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- g. in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;
- h. nei casi previsti nell'art. 14, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.);
- i. per la donazione di organi a fini umanitari;
- ii. per gravi e documentate ragioni l'azienda può concedere un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore ai due giorni.

Art. 26

(Permessi non retribuiti)

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

- a. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ova la struttura, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
- b. in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della legge 28 febbraio 1987, n. 49;
- c. per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuali - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente;
- d. nei casi previsti dall'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);
- e. il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedono di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;
- g. il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000.

Art. 27

(Congedi per i genitori)

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 28

(Permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni)

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

Preavviso permessi ex L. n. 104/1992

Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il presente c.c.n.l., in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex legge n. 104/1992 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi.

Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

Art. 29

(Chiamata alle armi)

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o per servizio sostitutivo civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Struttura sanitaria entro un mese dalla data di cessazione del servizio potrà essere considerato dimissionario.

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

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

- concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
 - concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
 - riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
 - il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
- Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità economica derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Art. 31
(Tutela dei dipendenti con disabilità)

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

- concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
 - concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
 - riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
 - il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.
- Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità economica derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Art. 32
(Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale)

Le parti, al fine di realizzare una più qualificata assistenza, convengono sulla necessità di predisporre condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area sanitaria privata ai corsi di qualificazione professionale, richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura.

A tale scopo i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti per partecipare a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza, nella percentuale fino all'8% per il personale globalmente inquadrato nei livelli da C a F e 6% per i restanti livelli con esclusione di quello medico.

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

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

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

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

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

Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire alla Struttura un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Qualora la dipendente o il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattate dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.

Art. 33
(ECM - Educazione continua in medicina)

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

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione aziendale criteri e modalità di applicazione.

In materia sono fatti salvi, in ogni caso, accordi aziendali di miglior favore.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

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

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

Art. 34
(Diritto allo studio)

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

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

Art. 35
(Permessi e recuperi)

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

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

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

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

Parte III
NORME E COMPORTAMENTI DISCIPLINARI

Art. 36

(Comportamento in servizio)

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

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

Sono obblighi del lavoratore:

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

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

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

Art. 37

(Ritardi e assenze)

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

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

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

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

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

Art. 38

(Provvedimenti disciplinari)

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

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

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere ab initio per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione. Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione: 1. richiamo verbale;

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

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

- a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 39, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici;
- g. esegua il lavoro affidatogli negligenza, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- h. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- i. violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- j. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla legge n. 300/1970;
- k. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 6 del presente c.c.n.l., ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- l. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- m. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- n. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- o. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- p. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- q. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- r. si assenti in maniera ingiustificata nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- s. non osservi le misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda, quando non ricorrano i casi previsti per il provvedimento di licenziamento.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

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

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

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

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

In caso di licenziamento ai sensi del presente articolo si esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

E

AT

A

Qu

Me

Bl

Bl

MM

Alle

Bl

CP

SA

Bl

Bl

Bl

lm

Bl

Bl

Bl

Parte IV
ASSENZE TUTELE

Art. 39
(Malattia, infortunio: trattamento economico di malattia ed infortunio)

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

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

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

a) il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per malattia nell'arco di due anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

Le indennità a carico dell'Azienda non sono dovute se l'INPS non corrisponda per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'Azienda non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite dei dodici mesi complessivi (sommando tutti gli eventi) nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morbososi che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da dodici a quattordici mesi;

b) il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per infortunio. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili.

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

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

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

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

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

Trattamento economico di malattia

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

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

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

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

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

Le Parti concordano che la differenza tra il 100% della retribuzione ordinaria giornaliera e quanto corrisposto ai dipendenti per le causali di cui sopra andrà concorrere al finanziamento del fondo di produttività di cui all'articolo precedente.

Parte V
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sezione I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 40
(Premessa)

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

Art. 41
(Il sistema di classificazione del personale)

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

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

Art. 42
(Norma generale d'inquadramento)

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

Classificazione del personale:

Livello A

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

Esempi di figure appartenenti al livello sono:

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

Livello B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che riguardano attività operativa, attività esecutive di natura tecnica e tecnico-manuale, ivi compresa quella delle apparecchiature e strumentazioni. Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati; prendono parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività, acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere.

Tali qualifiche includono nelle loro attività quelle di assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

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

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

Esempi:

Operaio generico, centralista, addetto alla cucina.

Livello C

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

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

Esempi:

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

Livello D (declinato in D1-D2-D3)

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

Esempi:

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

Livello D2: Operatore socio-sanitario.

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

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

Livello E (declinato in E1-E2-E3)

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

Esempi:

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

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

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

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

Livello F

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

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

Esempi:

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

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

Livello G

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

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

Esempi:

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

Livello H

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

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

Esempi:

Direttore amministrativo in Struttura con oltre 120 posti letto.

Inquadramento

Il personale già in forza presso strutture o settori aziendali rientranti nel campo di applicazione del c.c.n.l. è inquadrato secondo quanto previsto dal nuovo c.c.n.l. In considerazione della nuova suddivisione del personale in 8 livelli e del diverso inquadramento previsto per alcuni profili professionali:

- nella tabella allegata al presente accordo (allegato A), che costituisce parte integrante dello stesso, sono indicati i profili professionali contemplati in entrambi i c.c.n.l. per i quali è previsto un cambiamento di inquadramento;

- nella tabella allegata al presente accordo (allegato C), che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati in via non esaustiva gli inquadramenti dei profili professionali non espressamente contemplati nel c.c.n.l.;

- nella tabella allegata al presente accordo (allegato B), che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati i profili professionali che non subiscono modificazione di inquadramento nel passaggio al c.c.n.l.

Per l'inquadramento di eventuali figure professionali eventualmente non contemplate si prenderanno a riferimento le declaratorie ed i profili professionali del c.c.n.l.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Allegato A
Tabella delle professionalità

Professionalità	CCNL
Centralinista	B1
Addetto alla cucina	A
Aiuto cuoco	A2
Operato specializzato	B
Cuoca	B B1 con 10 anni di anzianità C se diplomato con titolo di scuola alberghiera
Impiegato d'ordine	B B1 con 5 anni di anzianità
OTA (operatore tecnico addetto all'assistenza)	B
Operatore socio-sanitario	B2
Capo cuoco	B3
Infermiere generico	C
Impiegato amministrativo di concetto	C C1 al compimento di 5 anni di anzianità all'interno della medesima struttura e con la medesima qualifica
Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa (Collaboratore amministr.)	D
Fisioterapista	D, D1, D2, D3
Terapista occupazionale	D, D1, D2, D3
Logopedista	D, D1, D2, D3
Assistente sociale	D, D1, D2, D3
Educatore professionale	D, D1, D2, D3
Capo ufficio (Coordinatore amministrativo)	D2
Psicologo	E
Sociologo	E
Pedagogista	E

Allegato B
Tabella delle professionalità espressamente menzionate in entrambi i c.c.n.l. e per le quali è mantenuto il medesimo inquadramento

Professionalità	CCNL
Addetto alle Pulizie	A

Allegato C
Possibile inquadramento delle professionalità presenti nel c.c.n.l.

- A (addetto alla piscina; commesso)
- A (ausiliario: addetto al guardaroba, lavandaio, disinfettatore, ausiliario di assistenza per anziani, ausiliario socio-sanitario)
- A1 (personale inquadrato nella posizione A al compimento di una anzianità di due anni di servizio nella stessa struttura) B (portiere centralinista)
- A2 (ausiliario specializzato; il personale inquadrato nella posizione A1 al compimento di una anzianità di tre anni di servizio nella stessa struttura, in prima applicazione e con decorrenza dalla sottoscrizione del c.c.n.l.; tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47)
- A3 (ausiliario specializzato: ausiliario socio sanitario specializzato, addetto all'assistenza per anziani, assistente ed accompagnatore per disabili; tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47)

At.

A4 (tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47)

B, B1 (assistente socio-sanitario con funzioni educative; assistente sociosanitario con funzioni di sostegno; ausiliario socio-sanitario specializzato, già inquadrato al 4° livello, a seguito di corsi professionali interni già espliciti o per accordi aziendali; impiegato d'ordine con cinque anni di anzianità di servizio nella stessa qualifica e nella stessa struttura)

B3, B4 (educatore senza titolo specifico, ad esaurimento; insegnante senza titolo specifico, ad esaurimento, indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata nella struttura; tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47)

B, B1 (operatore di centri elettronici; operaio manutentore; operaio impiantista;

D1

ausiliario socio-sanitario specializzato)

B3, B4 (tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della

D3

progressione orizzontale prevista dall'art. 47)

C, C1, C2, C3, C4 (programmatore di centri elettronici, programmatore, educatore senza titolo specifico, con diploma scuola media superiore già inquadrato in posizione economica B4; assistente tecnico; infermiere psichiatrico con 1 anno di scuola;

E1

massofisioterapista; operatore tecnico coordinatore - capo servizi operai. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47)

C, C1, C2, C3, C4 (massaggiatore, ad esaurimento; insegnante corsi formazione

E2

professionale)

D, D1, D2, D3, D4 (collaboratore professionale sanitario; personale infermieristico (infermiere: D.M. 14 settembre 1994, n. 739; dietista: D.M. 14 settembre 1994, n. 744; assistente sanitario: D.M. 17 gennaio 1997, n. 69; podologo: D.M. 14 settembre 1994, n. 668; igienista dentale: D.M. 14 settembre 1994, n. 689); personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico: D.M. 14 settembre 1994, n. 745; tecnico sanitario di radiologia medica: D.M. 14 settembre 1994, n. 746; tecnico di neurofisiopatologia: D.M. 15 marzo 1995, n. 183; tecnico ortopedico: D.M. 14 settembre 1994, n. 665; tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: D.M. 27 luglio 1996, n. 316; odontotecnico: art. 11 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992; ottico: art. 12 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista: D.M. 4 settembre 1994, n. 667; tecnico audioprotesista: D.M. 14 settembre 1994, n. 668; terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: D.M. 17 gennaio 1997, n. 56; tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: D.M. 17 gennaio 1997, n. 57; massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403); collaboratore tecnico professionale; tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47

D, DS, DS1, DS2 e DS3 (caposala; coordinatore del personale infermieristico; coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali;

E3

direttore corsi, indipendentemente dall'anzianità nella stessa qualifica e nella stessa struttura sanitaria

DS4 (dirigente di area infermieristica - già C.S.S.A., R.A.I. - tecnica e riabilitativa, già

F

responsabile di area riabilitativa in struttura con internato)

E (direttore amministrativo di struttura sanitaria fino a 150 posti letto; assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi

E1 (direttore amministrativo di struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto; capo servizio o ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto;

G

vice direttore amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi; coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista

E2 (direttore amministrativo di struttura sanitaria con oltre 250 posti letto; direttore amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente

H

clinicizzate; direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista

Sezione II MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Art. 43 (Premessa)

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

- trasferimento;
- trasferta;
- distacco.

Art. 44 (Trasferimento)

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

Rientra nel pieno potere organizzativo della Azienda e non è soggetto ai vincoli di cui all'art. 13 della legge n. 300/1970 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei presidi, servizi, uffici della medesima unità produttiva attuale sede di assegnazione della dipendente o del dipendente.

Il trasferimento è disposto dal datore di lavoro a patto che avvenga nell'ambito delle articolazioni (unità produttive) della medesima Azienda e che sia motivato da ragioni tecniche ed organizzative.

Le lavoratrici ed i lavoratori con disabilità grave ed i genitori o familiari lavoratori che assistono un parente o un affine con disabilità grave, tali riconosciuti ai sensi della legge n. 104/1992 e successive modificazioni, hanno diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio dell'assistito e possono essere trasferiti solo previo loro consenso.

Art. 45 (Trasferta)

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

La trasferta è disposta dal datore di lavoro.

L'attività svolta in trasferta può essere indennizzata mediante:

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

Art. 46
(Distacco)

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

- che sia temporaneo indipendentemente dalla durata;
 - che sia funzionale all'interesse produttivo del datore di lavoro distaccante e per tutta la durata del distacco che il lavoratore effettui la prestazione lavorativa a favore del destinatario;
 - che permanga il potere direttivo del distaccante eventualmente, in parte, delegato al destinatario;
 - che non configuri illegittima interposizione di manodopera;
 - che, ove il luogo di lavoro disti oltre 50 km rispetto al luogo dove il lavoratore è normalmente occupato, sussistano ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive;
 - che, ove il distacco comporti un mutamento di mansioni con una riduzione e/o specializzazione dell'attività effettivamente svolta, vi sia il consenso del lavoratore interessato a ratifica dell'equivalenza delle mansioni.
- Rimangono a carico del distaccante gli oneri relativi al trattamento economico (retributivo, contributivo e assicurativo) e normativo del lavoratore distaccato mentre sono a carico del destinatario gli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.
- Il datore di lavoro distaccante potrà procedere ad assumere con contratto a termine altro lavoratore.

Parte VI
TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 47
(Retribuzione)

La retribuzione lorda mensile spettante ai dipendenti è composta da:

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

Art. 48
(Indennità di posizione)

Si conviene che tutti i dipendenti appartenenti ai livelli A, B, C, D1, D2, D3, E1, E2, E3 al compimento del 5° anno di anzianità nella medesima azienda ed al medesimo livello abbiano un assegno lordo ad personam pari a 40,00 euro da erogarsi per 13 mensilità ed utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Art. 49
(Retribuzione tabellare)

I valori dell'Indennità Integrativa Speciale (contingenza) sono congiombati e ricompresi, nella retribuzione lorda tabellare di seguito indicata:

Livelli	Minimo
H	3.005,00
G	2.505,00
F	1.905,00
E3	1.505,00
E2	1.455,00
E1	1.405,00
D3	1.355,00
D2	1.325,00
D1	1.285,00
C	1.285,00
B	1.185,00
A	1.105,00

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

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

Art. 51
(Paga giornaliera e oraria)

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

- retribuzione come da relativa posizione.

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

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

Art. 52
(Lavoro supplementare e straordinario)

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

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

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

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

Il lavoro straordinario diurno sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto, come da art. 51, con una maggiorazione del 15%.

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

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

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

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

Art. 53
(Pronta disponibilità)

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

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

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

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore.

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

Art. 54
(Tredicesima mensilità)

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 55
(Indennità)

Indennità di turno

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

Indennità festiva

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

Lavoro notturno ordinario

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

Reperibilità

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

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

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di cedolino paga estratto dal libro unico del lavoro, in cui devono essere distintamente specificati la denominazione dell'azienda, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

In caso di pagamento in contanti qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, l'Azienda è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Art. 57
(Vitto e alloggio)

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

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

Art. 58
(Abiti di servizio)

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

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

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

Premio di produttività

Fatte salve condizioni di miglior favore applicabili dalle singole aziende, a tutto il personale compete un premio di euro 500,00 lorde annue, da erogarsi in un'unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Per il solo anno 2013, con la retribuzione del mese di novembre, verrà corrisposto forfettariamente un premio produttività determinato in 150 euro.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il lavoratore effettua almeno 266 giorni di presenza; per ogni giorno di presenza in più il premio viene aumentato di 20 euro, fino ad un massimo di 580,00 euro. Per ogni giorno di mancata presenza il premio è ridotto in ragione di euro 20,00 per ogni giorno di assenza.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi di cui alla L. n. 104/1992, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio-30 giugno, debbono essere considerate come godute.

Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a 6 giornate lavorative, nei casi di part-time verticale, orizzontale o organizzazione del lavoro su 5 giornate lavorative vanno effettuate le opportune riparametrazioni.

Qualora i fondi accantonati nel Fondo di produttività aziendale derivanti da quanto previsto dall'art. 2 fossero superiori a quanto necessario all'erogazione del premio di produttività lo stesso sarà aumentato fino a concorrenza totale dell'importo stesso e corrisposto in maniera proporzionale.

Ar
An
Al
Bh

Handwritten signatures on the left margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

Parte VII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 59
(Cause di estinzione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

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

Art. 60

(Preavviso)

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

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

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

Art. 61

(Trattamento di fine rapporto)

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

Le voci che rientrano nel t.f.r. sono quelle previste ai sensi di legge ed in particolare:

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

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

Art. 62

(Indennità in caso di decesso)

In caso di decesso del lavoratore, le indennità del presente contratto (preavviso, trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 cod. civ. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

Art. 63

(Rilascio di documenti e del certificato di lavoro)

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

Parte VIII

CLAUSOLE OBBLIGATORIE DEL CONTRATTO E RELAZIONI SINDACALI

Art. 64

(Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali)

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

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

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantire. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla legge n. 146/1990 e successive modificazioni.

1. Servizi essenziali

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

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

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

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

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

2. Contingenti di personale

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

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

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'emergenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati;
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

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

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

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

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

a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);

b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;

c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono

comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

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

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

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

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 65

(Obiettivi e strumenti)

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

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

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

Art. 66

(Contrattazione decentrata)

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

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

- a) l'accordo che può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro;
- b) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro;
- c) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
- d) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- e) le seguenti materie espressamente previste:

- le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
- la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento;
- i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM;- la modalità di fruizione del diritto allo studio;
- i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti;
- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario;
- f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità.

Il contratto decentrato integrativo, come quello nazionale, conserva la sua validità sino alla sottoscrizione del successivo.

Art. 67

(Diritto all'informazione)

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

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

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

Le sedi di informazione sono:

1) Livello nazionale

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

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

2) *Livello aziendale*

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

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

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

Art. 68

(Rappresentanze sindacali)

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.).

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del c.c.n.l.

Per i livelli di contrattazione nazionale, la Rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla Azienda.

Rappresentanze sindacali

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale aziendale (RSA) costituita ai sensi dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970).

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle RSA firmatarie del c.c.n.l. Per i livelli di contrattazione nazionale o regionale, la Rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 69

(Assemblea)

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300/1970, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le Amministrazioni dovranno assicurare le condizioni per la partecipazione dei lavoratori. Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero. I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dall'azienda.

L'Amministrazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. La comunicazione deve contenere la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'assistito.

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

Art. 70

(Permessi per cariche sindacali)

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

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

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

Art. 71

(Contributi sindacali)

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

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

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

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle OO.SS., con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa.

Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

Art. 72

(Ente bilaterale nazionale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Sanità denominato EBSAP costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Formazione ed ECM

In materia di formazione è tuttora vigente in Italia l'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n. 502/1992 ed in materia di formazione continua in ambito medico-sanitario la legge 214 del 22.12.2011, all'art. 33 che introduce in maniera decisa le responsabilità dei professionisti, prevedendo l'obbligo dei corsi ECM.

Atteso quanto previsto dalla legge, che l'azienda sanitaria ha in organico professionisti sanitari e che per tali lavoratori la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi di Educazione Continua in Medicina, le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tali percorsi formativi. A tal fine le Parti, per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario ed implementare le attività di formazione in ambito aziendale favoriranno metodi di formazione a distanza e sul campo ove impossibilitati ad erogarla in aula.

Le Parti individuano nello strumento della Bilateralità, la risorsa per le aziende per il finanziamento della formazione dei propri lavoratori, attraverso l'utilizzo delle previsioni contrattuali per la fruizione dell'Educazione Continua in Medicina.

Art. 73

(Fondo Interprofessionale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 74

(Fondo integrazione Sanitaria)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Art. 75

(Fondo Pensione integrativa)

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

ALLEGATI

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Allegato 1
Regolamento per l'assistenza domiciliare

Art. 1
(Definizione di assistenza domiciliare)

Le attività di Assistenza Domiciliare sono costituite dal complesso delle prestazioni di natura socio-assistenziali prestate al domicilio di persone anziane, al fine di consentire la permanenza nel normale ambiente di vita e di integrare e/o ridurre le esigenze di ricorso a strutture residenziali. Il dipendente che presta assistenza domiciliare è un operatore dell'area socio assistenziale che in base ad una specifica formazione è preposto a livello domiciliare allo svolgimento di una serie di attività integrate. E' inquadrato nel livello D.

Art. 2
(Attività)

Il personale comandato in servizio domiciliare svolge i seguenti compiti:

- aiuto diretto alle persone;
- cura e governo della casa;
- igiene e cura personale ed interventi infermieristici semplici;
- aiuto nel favorire la socializzazione mantenendo e rafforzando le relazioni familiari, amicali e sociali.

Art. 3
(Rapporto tra il personale e i destinatari del servizio)

I rapporti tra il personale ed i destinatari del servizio devono essere improntati al reciproco rispetto, esprimersi nelle forme di un comportamento corretto e dignitoso e svolgersi in un clima di serena e cordiale collaborazione.

Art. 4
(Diritti e doveri dell'assistente domiciliare)

L'assistente domiciliare deve attenersi a quanto segue:

- informare la struttura dell'assenza dell'assistito;
- non trasportare l'assistito con il proprio mezzo né in forma gratuita né a pagamento;
- per ogni esigenza straordinaria riferirsi ai responsabili della struttura;
- non fornire agli utenti recapiti privati;
- mantenere il segreto d'ufficio nonché quello professionale (si intende il non divulgare informazioni riservate acquisite nell'esercizio della propria professione).

Art. 5
(Indennità e orario di lavoro)

Al dipendente chiamato ad effettuare prestazioni di assistenza domiciliare oltre alla normale retribuzione ed al rimborso delle spese autorizzate è dovuta una indennità di € 2 per ogni ora di prestazione effettuata in assistenza domiciliare. Il servizio inizia e finisce presso la struttura secondo l'orario di lavoro assegnato. Il dipendente assegnato fornirà un riscontro dettagliato del cadenzamento temporale delle attività, divise in assistenza vera e propria e spostamenti. Farà controfirmare secondo la modulistica all'uso predisposta l'orario del suo intervento all'assistito o persona da lui delegata.

Art. 6
(Mansionario)

I compiti di seguito individuati devono essere finalizzati al recupero, al mantenimento e allo sviluppo del livello di autonomia dell'assistito nel suo contesto di vita e nel rispetto della sua autodeterminazione, dietro specifico progetto.

A) Prestazioni relative ai bisogni dell'anziano e/o della persona disabile

1 - Aiuti atti a favorire e/o mantenere l'autosufficienza nell'attività giornaliera:

- alzare l'assistito dal letto;
- curare l'igiene della persona (aiuto per il bagno e pulizie personali);
- vestizione;
- nutrizione e/o aiuto nell'assunzione dei pasti;
- aiuto per una corretta deambulazione;
- aiuto nel movimento di arti invalidi e nell'utilizzo di ausili sanitari;
- accorgimenti per una giusta posizione degli arti invalidi in condizioni di riposo;
- aiuto nell'uso di accorgimenti o attrezzi per lavarsi, vestirsi, mangiare da soli, camminare, ecc.; - mobilitazione delle persone costrette a letto e simili.

2 - Aiuto per governo della casa:

- riordino del letto e della stanza;
- cambio della biancheria.

3 - Prestazioni igienico-sanitarie di semplice attuazione:

- assistenza per corretta esecuzione di prescrizioni farmacologiche prescritte dal medico;
- frizioni e massaggi per la prevenzione delle piaghe da decubito;
- prelievo della temperatura;
- effettuazione di piccole medicazioni su prescrizione medica;
- segnalazione al medico della struttura e di qualsiasi anomalia nelle condizioni dell'assistito.

Appendice 1
Regolamentazione dell'apprendistato ai sensi del
D.Lgs. n. 167/2011

Premesso che:

- Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;

- Anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

- Il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D.Lgs n. 167/2011;

- E' opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, rivisitando le caratteristiche dell'istituto e riformulando il testo dell'art.

23 del c.c.n.l. per il personale dipendente delle Residenze Sanitarie Assistenziali e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali AIOP, così come espressamente previsto nell'ultimo capoverso del cennato articolo.

Le parti convengono che:

Ad integrazione e parziale modifica di quanto già regolamentato all'art. 23 del c.c.n.l. per il personale dipendente delle Residenze Sanitarie Assistenziali e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali, in ossequio al disposto di cui al D.Lgs. n. 167/2011, per il contratto di apprendistato trova applicazione la seguente disciplina:

- Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ovvero a quattro nel caso di diploma quadriennale regionale ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti;

- Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli da A a F del presente c.c.n.l. Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età;

- Le maestranze assunte con le due tipologie di apprendistato non potranno superare, complessivamente, il 100% delle maestranze specializzate presso il datore di lavoro ovvero, in mancanza di tali maestranze, gli apprendisti non potranno comunque superare il numero di tre unità in rapporto al complessivo organico dell'Azienda.

Per le assunzioni successive al 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiori a

tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La durata del rapporto di apprendistato è fissata per tutti i livelli professionali in 36 mesi e non potrà essere inferiore a sei mesi;

- L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto;

- Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità;

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito dal c.c.n.l. applicato in azienda. La formazione professionalizzante che verrà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, sarà non inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedendo all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;

- L'assunzione in apprendistato avverrà con un periodo di prova la cui durata è di due mesi. Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio;

- L'apprendista verrà inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione al c.c.n.l., ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle di conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ed il trattamento economico verrà fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per detto livello.

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

- L'apprendista minorenni o maggiorenne, nel caso di sottoposizione ad attività che richiedono sorveglianza sanitaria deve essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente. L'apprendista maggiorenne, addetto ad attività non richiedenti la predetta sorveglianza, è soggetto alla sola visita sanitaria preventiva, tesa ad accertare l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

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

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

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

- In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni e sino a un massimo di 120, il contratto potrà essere prorogato, a discrezione del datore di lavoro, per un periodo pari alla durata di detta assenza;

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

- Le parti si incontreranno per esaminare gli effetti di eventuali modifiche che dovessero essere apportate alla su esposta disciplina da ulteriori provvedimenti legislativi successivi alla Riforma del lavoro approvata in data 28 giugno 2012.

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

Apprendista
 NOME E COGNOME
 CODICE FISCALE
 LUOGO E DATA DI NASCITA
 RESIDENTE IN
 VIA
 TITOLO DI STUDIO
 ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
 DAL AL
 PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI

Impresa
 RAGIONE SOCIALE
 INDIRIZZO
 TELEFONO FAX
 EMAIL
 NOMINATIVO DEL TUTOR/REFERENTE AZIENDALE

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Competenze generali/specifiche - Insegnamento (con riferimento al Piano formativo individuale)	Durata in ore e periodo	Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato	
		Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
.....	Ore:	() "On the job" () Affiancamento	Firma tutor/referente
.....	Periodo:	() Altro	Firma apprendista
.....	Ore:	() "On the job" () Affiancamento	Firma tutor/referente
.....	Periodo:	() Altro	Firma apprendista
.....	Ore:	() "On the job" () Affiancamento	Firma tutor/referente
.....	Periodo:	() Altro	Firma apprendista

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including large signatures on the right side and smaller ones at the bottom.

.....	Ore:	() "On the job" ()	Firma tutor/referente
.....	Periodo:	Affiancamento () Altro	Firma apprendista
.....	Totale ore:		

Firma tutor/referente aziendale

Timbro e firma dell'azienda

Firma apprendista Data

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

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

1. Azienda

RAGIONE SOCIALE
SEDE (indirizzo)
CAP (Comune)
PARTITA IVA
CODICE FISCALE
TELEFONO FAX
EMAIL
LEGALE RAPPRESENTANTE (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici
NOME E COGNOME
CODICE FISCALE
CITTADINANZA SCADENZA PERMESSO DI SOGGIORNO (nel caso di stranieri)
NATO/A A IL RESIDENZA/DOMICILIO
PROV. VIA
TELEFONO FAX
EMAIL

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro
Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi
.....

Esperienze lavorative

Periodi di apprendistato svolti dal al

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

- a)
- b)
- c)

Aspetti normativi

Data di assunzione
Qualifica ai fini contrattuali da conseguire
Durata
Categoria/Livello di inquadramento iniziale
Categoria/Livello di inquadramento finali

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra
Codice fiscale
Categoria/Livello di inquadramento
Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

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

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue. Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6) 7)

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

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

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (..... altro)

Appendice 2

Accordo per la disciplina dell'intervallo minimo fra un contratto a termine e l'altro in deroga a quanto disposto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

Le Parti Sociali prendendo atto:

- dell'andamento economico legato agli ingressi degli ospiti,
- una alta percentuale di lavoratori assenti con la conservazione del posto di lavoro,
- l'esigenza di preservare la professionalità e le possibilità occupazionali dei lavoratori assunti a tempo determinato;

CONSIDERATO:

- quanto previsto dalle disposizioni di legge concernenti la disciplina della durata dell'intervallo tra un contratto a termine e il successivo (come disposto dalla legge n. 92/2012 e successive modifiche), che affidano alle organizzazioni datoriali e sindacali il compito di plasmare le regole generali adattandole alle specificità settoriali, territoriali ed aziendali;
 - le parti firmatarie stabiliscono, nell'ambito della propria capacità contrattuale, che l'intervallo temporale previsto dalla lettera a) del comma 1 dell'articolo 46 bis del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 134, è fissato in venti giorni dalla data di scadenza di un contratto a tempo determinato (anche prorogato) di durata fino a sei mesi, ovvero trenta giorni dalla data di scadenza di un contratto a tempo determinato (anche prorogato) di durata superiore a sei mesi per tutte le fattispecie che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato nonché in ogni altra eventuale ipotesi individuata dalla contrattazione di secondo livello (territoriale o aziendale).
- Le parti, staturiscono inoltre di incontrarsi nel minor tempo possibile qualora intervenga una modifica alle norme qui trattate (relativamente al periodo intercorrente tra due contratti a tempo determinato), per assumere le eventuali decisioni.

Appendice 3

Accordo nazionale per la produttività

Le Parti Sociali firmatarie del presente CCNL, visto il grave momento di crisi economica in cui versa il Paese ed in particolare il settore produttivo legato all'area socio-assistenziale, le Parti convengono sulla necessità di dotare il c.c.n.l. di strumenti finalizzati al miglioramento della produttività attraverso l'istituzione di un premio di incentivazione e la modulazione del trattamento economico della malattia.

Inoltre, sanciscono la necessità di istituire un Ente bilaterale che consentirà di dotare le Parti di uno strumento che concretamente spinga ad una qualificazione verso l'eccellenza di tutti i dipendenti delle strutture associate.

Valutata, infine, la prima fase di applicazione del c.c.n.l., le parti nel corso del presente incontro, dopo ampio e dibattuto esame delle tematiche affrontate, sono avvenute alla definizione dei seguenti punti ad integrazione o parziale modifica del richiamato c.c.n.l. quali:

NORME PER LA PRODUTTIVITA'

1) PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE DELLE AZIENDE

Le parti convengono che strumenti appropriati di partecipazione dei lavoratori possono rappresentare un efficace incentivo al raggiungimento dei risultati di migliore produttività in termini quantitativi e soprattutto qualitativi; in linea con quanto previsto dall'art. 46 della Costituzione Italiana: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende", istituiscono una commissione di studio paritetica, che può avvalersi anche di collaborazioni esterne, che individui un modello concreto di partecipazione dei lavoratori nelle strutture che applicano il presente c.c.n.l.. La commissione in un arco temporale di sei mesi fornirà un modello che, su base volontaria, potrà essere applicato nelle singole aziende o gruppi di aziende.

La commissione è composta da 4 componenti datoriali e 4 componenti per le Organizzazioni sindacali firmatarie. I lavori della commissione inizieranno da gennaio 2015.

2) FONDO DI PRODUTTIVITA'

In tutte le aziende che applicano il presente c.c.n.l. viene costituito un Fondo di Produttività finalizzato ad erogare un premio di produttività. Il fondo verrà alimentato da quanto accantonato in base al successivo art. 3 e, fino a concorrenza dell'erogazione del premio di produttività, da fondi messi a disposizione dell'azienda.

3) TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

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

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

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

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

e. Per malattie con prognosi iniziale non inferiore a 10 giorni (considerando quindi i giorni di calendario intercorrenti fra la data in cui il lavoratore dichiara di essere ammalato e quella di prognosi riportate sul primo certificato rilasciato dal medico curante).

f. Per tutte le malattie successive all'accertamento dello stato di gravidanza della lavoratrice (certificato del ginecologo attestante la data presunta del parto); g. Per ricovero day hospital o ricoveri ospedalieri.

h. Per sclerosi multipla progressiva, patologie oncologiche o qualsiasi patologia grave che comporti terapie salvavita.

Le Parti concordano che la differenza tra il 100% della retribuzione ordinaria giornaliera e quanto corrisposto ai dipendenti per le causali di cui sopra andrà a concorrere al finanziamento del fondo di produttività di cui all'articolo precedente.

4) PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Fatte salve condizioni di miglior favore applicabili dalle singole aziende, a tutto il personale compete un premio di euro 500,00 lorde annue, da erogarsi in un'unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Per il solo anno 2013, con la retribuzione del mese di novembre, verrà corrisposto forfetariamente un premio produttività determinato in 150 euro.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il lavoratore effettua almeno 266 giorni di presenza; per ogni giorno di presenza in più il premio viene aumentato di 20 euro, fino ad un massimo di 580,00 euro. Per ogni giorno di mancata presenza il premio è ridotto in ragione di euro 20,00 per ogni giorno di assenza.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi di cui alla L. n. 104/1992, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio-30 giugno, debbono essere considerate come godute.

Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a 6 giornate lavorative, nei casi di part-time verticale, orizzontale o organizzazione del lavoro su 5 giornate lavorative vanno effettuate le opportune riparametrazioni.

Qualora i fondi accantonati nel Fondo di Produttività Aziendale derivanti da quanto previsto dall'art. 2 fossero superiori a quanto necessario all'erogazione del premio di produttività lo stesso sarà aumentato fino a concorrenza totale dell'importo stesso e corrisposto in maniera proporzionale.

Norma transitoria primo semestre 2014

Per i primi sei mesi dell'anno 2014 il premio di produttività verrà erogato congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio 2014 e competerà nella misura di € 250,00 se, nell'arco che va dal 1° gennaio 2014 al 30 giugno 2014, il lavoratore avrà effettuato almeno 133 giorni di presenza. Per ogni giorno di presenza in più il premio verrà aumentato di € 20,00 fino ad un massimo di € 290,00. Per ogni giorno di mancata presenza il premio verrà ridotto di € 20,00 per ogni giorno di assenza.

5) PREAVVISO PERMESSI EX L. N. 104/1992

Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il presente c.c.n.l., in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex legge n. 104/1992 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi.

Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

6) COSTITUZIONE ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

Le parti, nella consapevolezza dell'importanza della bilateralità nei processi di crescita del personale dipendente attraverso la formazione e la fornitura di eventuali ulteriori servizi, convengono di aderire, come previsto dalle normative vigenti, ad un ente bilaterale già costituito nell'ambito sanitario attraverso apposita convenzione da stipulare con EBSAP.

A favore di tale Ente verrà destinato un apposito fondo costituito con il contributo Inps previsto dalla legge n. 388/2000, con le specifiche che saranno descritte in un apposito regolamento.

Le parti, valutata la necessità di intensificare la collaborazione per incentivare la formazione continua dei lavoratori delle strutture associate che adottano il c.c.n.l., concordano che, valutati i fondi interprofessionali previsti dalla legge n. 388/2000 disponibili a finanziare progetti formativi, daranno mandato all'ente bilaterale, tramite apposita convenzione, di predisporre l'adesione delle aziende ad un fondo interprofessionale denominato INFOCUS.

Definizione del sistema delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

Rappresentanze sindacali

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza Sindacale Aziendale (Rsa) costituita ai sensi dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970).

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle Rsa firmatarie del c.c.n.l.. Per i livelli di contrattazione nazionale o regionale, la Rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della Legge n. 300/1970, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Le Amministrazioni dovranno assicurare le condizioni per la partecipazione dei lavoratori. Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero. I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dall'azienda.

L'Amministrazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. La comunicazione deve contenere la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'assistito.

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

Contributi sindacali

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

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

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

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle OO.SS., con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa.

Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

Inoltre, ad integrazione e parziale modifica dell'articolato contrattuale di cui al c.c.n.l., si conviene di modificare i sottostanti articoli come segue:

Art. 25 - Permessi retribuiti: vengono aggiunti i seguenti permessi i. per la donazione di organi a fini umanitari; iii. per gravi e documentate ragioni l'Azienda può concedere un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore ai due giorni.

Art. 53 - Pronta disponibilità: il compenso passa da € 12,00 a € 15,00 lorde per ogni 12 ore.

Art. 55 - Indennità: Il paragrafo "lavoro notturno ordinario" è sostituito come segue: "per tale lavoro è prevista un'indennità giornaliera di € 2,50, per le giornate di effettivo servizio prestato. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzii una stabile alternanza dei turni di servizio (mattina, pomeriggio e notte) in relazione al modello di turni adottato nella struttura. La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di turno".

Art. 57-58: La frase "Qualora il dipendente effettui turno spezzato con pausa pranzo gli viene riconosciuta un'indennità giornaliera di euro 2,00", presente nell'art. 58 ("Abiti di servizio"), viene inserita come ultimo capoverso dell'art. 57 ("Vitto e alloggio") e abrogato nell'art. 58.

At

Handwritten signature

Handwritten signature

lm

Handwritten signatures

Handwritten signatures

Handwritten signature

Handwritten signature

ALLEGATI

1. DECRETO PRESIDENZIALE N.651 DEL 10/08/2017 MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'
2. VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
3. REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
4. PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.



ASSESSORATO DELLA SALUTE
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica
Area Interdipartimentale 3 "Affari Giuridici"

Prot. n° A.I.3/ 19.163

Palermo, 26-03-2018

OGGETTO: Decreto Presidenziale n°651 del 10.08.2017 - Ricorso straordinario proposto da Scalisi Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato Regionale della Salute n°2509/13 del 30.12.2013 relativo all'istituzione elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali

~~Ricevuto~~ A/A

Al Sig. Scalici Daniele Gregorio
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello
antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

p.c. : : Al Servizio S. : :
Dip. Attività Sanitaria e O.E.
S E D E

(Seguito nota n°11991 del 12.03.2018)

In conformità alla richiesta dell'Ufficio Legislativo e Legale, si trasmette copia del Decreto Presidenziale n°651/2017 corredato dal parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana n°693/2015, con il quale il ricorso è stato accolto, salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

IL DIRIGENTE
(Dr. Giuseppe Sgroi)

Repubblica Italiana



Regione Siciliana

IL PRESIDENTE

VISTO lo Statuto della Regione;
VISTO il D.P.R. 24 novembre 1971, n.1199;
VISTO il Decreto Legislativo 24 dicembre 2003, n. 373;
VISTO il ricorso straordinario proposto il 6 giugno 2014 da Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione, con sede in Roma) per l'annullamento, previa sospensione cautelare, del decreto dell'Assessore regionale della salute 30 dicembre 2013, n. 2509, di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali, pubblicato nella G.U.R.S. n. 4, parte I, del 24 gennaio 2014;
VISTI gli atti;
VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 10754/208.14.8 del 5 maggio 2015;
VISTO il parere interlocutorio del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 24 maggio 2016;
VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 24245/208.14.8 del 25 novembre 2016;
VISTO il parere del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 3 febbraio 2017, il cui testo è allegato al presente decreto e le cui considerazioni si intendono qui integralmente riprodotte;

DECRETA

Art. 1

Il ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, di cui in narrativa, è accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

Art. 2

Il competente Dipartimento regionale è incaricato dell'esecuzione del presente decreto.

Palermo,



IL PRESIDENTE
Il Vice Presidente
[Signature]

Visto: L'AVVOCATO GENERALE

Maria Mattarella

[Signature]



Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana

25906
Prot. /208.14.8 del 06 DIC. 2017 Segreteria Ricorsi Straordinari

Oggetto: D.P. reg. n. 651 del 10/8/2017 Ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato regionale della Sanità n. 2509/13 del 30/12/2013 relativo all'istituzione elenco regionale di soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali.

SI TRASMETTE SOLO VIA E-MAIL

Dipartimento Regionale per la pianificazione strategica

PALERMO

e.p.c. Scalise Daniele Gregorio - elettivamente domiciliato
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello
pec: antonino.augello@avvsciacca.legalmail.it

Con riferimento al ricorso straordinario in oggetto indicato, si trasmette, per la notifica e l'esecuzione nei confronti delle parti interessate, il D.P. Reg. in oggetto indicato in uno al parere del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione siciliana n. 693/2015 del 03 febbraio 2017, in copia informatica e relativa attestazione di conformità (art.22,co.2,C.A.D.) Si comunica, inoltre, che il parere del CGA è consultabile mediante accesso libero al sito internet www.giustizia-amministrativa.it, seguendo il seguente percorso:

- accesso all'home page
- link: C.G.A.R. Sicilia
- link: attività consultiva
- inserire anno e numero del parere oppure data dell'adunanza.

L'ISTRUTTORE

Ferdinando Guccione*

IL DIRIGENTE AREA AA.GG.

Alessandra Rasso

ASST
Dipa

PROV. N. A. I. 3/17864 25/11/18



*Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana
Segreteria Ricorsi Straordinari*

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Mediante apposizione della firma digitale, la dott. Alessandra Russo, dirigente dell'Area Affari Generali - Segreteria Ricorsi Straordinari - dell'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza della Regione siciliana, attesta, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del C.A.D., che la copia per immagine su supporto informatico del D.P. Reg. n.651/17 è conforme all'originale formato in origine su supporto analogico, che consta di n.9 facciate, agli atti di quest'Ufficio.



Numero 00377/2017 e data 15/05/2017 Spedizione



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

**CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA
PER LA REGIONE SICILIANA**

Adunanza delle Sezioni riunite del 3 febbraio 2017

NUMERO AFFARE 00693/2015

OGGETTO:

Ricorso straordinario al Presidente della Regione Siciliana proposto da Scalise Daniele Gregorio nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e dell'EFEI avverso il provvedimento dell'Assessorato regionale della salute di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e organismi paritetici del 30.12.2013, n. 2509/2013. Domanda di sospensione;

LA SEZIONE

Viste le relazioni n. 10754/208.14.8 del 05/05/2015 e n. 24245/208.14.8 del 25/11/2016 con le quali la Presidenza Regione Siciliana Ufficio legislativo e legale ha chiesto il parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa sull'affare consultivo in oggetto;

Esaminati gli atti e udito il relatore, consigliere Giambattista Bufardeci;

Premesso e considerato

Con atto notificato al Presidente della Regione e all'Assessorato resistente con raccomandata a/r. del 6 giugno 2014, Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione) ha proposto ricorso straordinario per l'annullamento, previa sospensione dell'efficacia, del decreto dell'Assessore regionale della salute n. 2509 del 30 dicembre 2013 di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali pubblicato in GURS n. 4 del 24/1/2014. Il ricorrente riferisce che in data 8/8/2012 veniva emanato il decreto assessoriale n. 1619 (in GURS n. 39 del 14/9/2012) recante "Recepimento degli accordi Stato-Regioni n.221 del 21/12/2011 e 223 del 25/7/2012 e linee guida per l'organizzazione dei corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi e per lavoratori, dirigenti e preposti". L'EFEI il 23/10/2012 avanzava richiesta di accreditamento quale organismo paritetico provinciale (O.P.P.) ai sensi del D.A. Salute n. 39/2012.

Avuta notizia che la Regione non intendeva accreditare gli Organismi bilaterali, in data 21/3/2013 inviava ulteriore documentazione per l'accREDITAMENTO.

A fronte di tale richiesta l'Assessorato inviava il parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori di cui al D.A. 1619/2012. Con detto parere, nella considerazione che l'EFEI non rientrava tra le organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative di cui alla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 5/6/2012, si riteneva di rigettare l'istanza di inserimento nell'elenco

regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali per il settore edile. Con successive note veniva trasmessa altra documentazione comprovante la maggiore rappresentatività e i requisiti per l'accreditamento. Il 30/12/2013 veniva emesso l'atto impugnato con il presente gravame.

Il ricorso è affidato ai seguenti motivi:

Violazione e falsa applicazione degli artt. 12 e 37 del d.lgs. n. 81 del 9/4/2008. Violazione e falsa applicazione art. 2, comma 1 lett. h) e m) del d.lgs. n. 276/2003. Violazione e falsa applicazione della circolare n. 13 del 5/6/2012 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione gen. per l'attività ispettiva - Difetto dei presupposti. Erroneità manifesta. Travisamento dei fatti. Difetto di motivazione. Difetto di istruttoria. Violazione del principio del legittimo affidamento. Eccesso di potere. Contraddittorietà

La circolare del Ministero del Lavoro n. 13/2012, richiamata dal diniego espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori, stabilisce che il requisito della maggiore rappresentatività comparativa si riscontra nel settore solo nelle associazioni sindacali dei lavoratori CGIL CISL UIL e alle associazioni dei datori di lavoro ANCE, ANAEPa, CNA costruzioni, FIAE Casartigiani, CLAAI, ANCPL Legacoop PLS, AGCI e ANIEM.

Il provvedimento impugnato è motivato con la mancanza del suddetto requisito in quanto parte ricorrente non risulta inserito tra i soggetti individuati dalla circolare.

Il d.lgs. n. 276/2003, all'art. 2 c. 1 lett. h) e m), fa riferimento sia per gli enti bilaterali che per le associazioni sindacali al concetto di rappresentatività comparativa. L'EFEL, essendo un soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore e

firmatario di un contratto collettivo nazionale di lavoro, va considerato rappresentativo anche alla luce della sua articolazione organizzativa e territoriale.

Con nota n. 58797 del 22/7/2014 l'Assessorato regionale della Salute ha trasmesso documentazione relativa al ricorso tra cui la nota della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori prot. 260/14 del 10/7/2014 con cui si precisa che, a seguito di documentazione integrativa prodotta dagli organismi paritetici provinciali EFEI, detti organismi sono stati inseriti nella sezione "con riserva" (che consente ai soggetti inseriti di essere comunque operativi) per i settori diversi dall'edilizia. Per gli o.p.p. EFEI relativi al settore edilizia, preso atto dell'elenco della circolare n. 13/2012 del Ministero del lavoro, questi sono stati considerati privi del requisito prescritto. L'Ufficio legislativo e legale con la relazione del 5 maggio 2015 ha concluso per la irricevibilità del ricorso.

Questo Consiglio, con parere n. 693/15 reso il 24/5/2016, considerato che il provvedimento impugnato non contiene i termini e l'autorità cui proporre impugnazione, ha ritenuto il gravame ricevibile riconoscendo l'errore scusabile del ricorrente e ha chiesto all'U.L.L. di riferire nel merito.

L'Ufficio legislativo e legale con relazione del 25 novembre 2016, alla luce della ulteriore documentazione acquisita, ha riferito che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 13/2012 ha fornito risposta alle numerose richieste di chiarimento in merito alle problematiche della formazione dei lavoratori nel settore edile e specificatamente in relazione al coinvolgimento nell'attività formativa degli organismi paritetici di cui all'art. 2, lettera ee) del d.lgs. n. 81/2008. Con la circolare suindicata è stato chiarito che solo gli organismi

bilaterali costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali nel settore dell'edilizia (elencati nella circolare) possono definirsi organismi paritetici, ai sensi del citato art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, legittimati a svolgere l'attività di formazione, in collaborazione con i datori di lavoro, così come previsto dall'art. 37 del medesimo decreto legislativo.

Detta circolare ha però ingenerato una serie di perplessità nell'individuazione degli organismi paritetici nel settore edile e dei soggetti legittimati all'attività formativa in questione. In particolare è stata contestata la natura esaustiva dell'elencazione effettuata nella detta circolare 13/2012.

Il Ministero, con nota dell'8/6/2015 in risposta ad apposita richiesta, ha affermato che " nel settore dell'edilizia la circolare n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale", ribadendo la necessità dei prescritti requisiti per la legittimazione allo svolgimento di attività di formazione ex d.lgs. n. 81/2008. Giova però al riguardo rilevare che l'Assessorato regionale della Salute, a seguito della copiosa documentazione integrativa trasmessa da parte ricorrente con la quale si sosteneva la piena titolarità dei requisiti di iscrizione nell'elenco regionale in questione, ha richiesto al Ministero esplicito quesito in ordine alla esaustività dell'elenco (di cui alla circolare 13/2012) di soggetti in possesso dei requisiti per l'attività formativa in parola rappresentando la specifica condizione della CEPA-A e dell' EFEI ma il Ministero non ha fornito alcun chiarimento.

Sulla questione in argomento il TAR del Lazio con sentenza n. 8765/15 ha affermato che il Ministero, con la circolare in questione, "ha offerto

agli ispettori l'indicazione dei soggetti da identificare "al momento" quali organismi paritetici dotati di maggiore rappresentatività sul territorio nazionale in termini comparativi e nella cui nozione, dunque, non rientrano tutti gli organismi genericamente frutto di qualsivoglia contrattazione collettiva in ambito edile". Il Ministero con nota prot. 37/0012319 del 29/7/2015, alla luce della suindicata sentenza, ha poi riaffermato che la circolare 13/2012 è basata su dati numerici in continuo aggiornamento e riferita ad elementi periodicamente riveduti e trasmessi dalle stesse organizzazioni sindacali ed ha invitato le Direzioni Territoriali e Interregionali del Lavoro destinatarie della nota a tener conto delle indicazioni già fornite con la circolare 13/2012.

Essendo questi i termini della questione l'esclusione di parte ricorrente dall'elenco regionale di cui al decreto assessoriale n.1619 dell'8/8/2012 operata è da ritenere illegittima. L'atto impugnato si basa sul parere espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori che (vedi nota n. 157 del 12/7/2013) ha ritenuto di non poter inserire EFEI nell'elenco regionale in questione "considerato che la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore edile e che tra queste non risulta essere presente l'organismo istante". Al riguardo giova però osservare che l'art.2, comma 1 lettere h) ed m) del d.lgs. n. 276/2003 individua quale criterio di selezione per l'accesso ai diversi strumenti organizzativi previsti dal decreto in questione quello della rappresentatività comparativa. La differenza tra il criterio della maggiore rappresentatività e quello della rappresentatività comparativa, introdotto con la suindicata riforma del 2003, è che il primo ha l'attitudine a concentrare la rappresentatività solo

su un soggetto (quello dotato di maggiore rappresentanza) mentre il secondo consente di legittimare la rappresentatività di tutti i soggetti associativi che hanno una consistente base di iscritti. Nella fattispecie parte ricorrente, giusta la documentazione in atti, risulta soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore, firmatario di un c.c.n.l. applicato e con una diffusissima articolazione territoriale (oltre 1700 sportelli, 110 organismi paritetici provinciali etc) e quindi appare titolare di una dimensione organizzativa e territoriale coerente con quanto richiesto dalla normativa vigente. Va ancora evidenziato, come peraltro ribadito dalle stesse note del Ministero oltre che dalla giurisprudenza sopra citata, che il criterio della rappresentatività comparativa comporta un dato soggetto a variazioni e necessita quindi un continuo aggiornamento ed approfondimento che nella fattispecie non risulta essere stato operato.

Invero l'Assessorato, dopo avere formulato specifico quesito al Ministero in ordine alla posizione di parte ricorrente e senza avere ottenuto alcun riscontro, si è limitata a dare esecuzione al parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori senza che venisse eseguita alcuna ulteriore specifica valutazione e/o attività istruttoria.

Alla luce delle suindicate considerazioni, come correttamente riferito dall'U.L.L. nella sua relazione, l'esclusione impugnata è da ritenere erronea o quanto meno carente di adeguata istruttoria e conseguentemente il ricorso è meritevole di accoglimento, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

P.Q.M.

Si esprime l'avviso che il ricorso sia accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

L'ESTENSORE
Giambattista Bufardecì

IL PRESIDENTE
Rosanna De Nictolis

IL SEGRETARIO
Giuseppe Chiofalo



VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA

DEI 9 MACROSETTORI.

L'anno 2018, il giorno 20 del mese di gennaio alle ore 10:00 presso la sede di ROMA, Via Appia Nuova, 612 si è riunita la Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori.

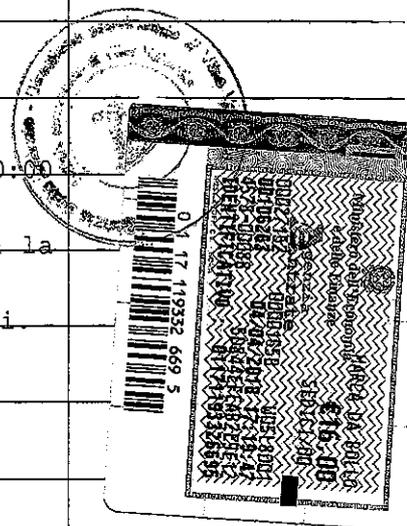
Per discutere sul seguente Ordine del Giorno:

1. Rinnovo cariche;
2. Approvazione nuovo regolamento e apertura P.IVA e C.C.I.A.A.;
3. Spostamento sede legale Presso Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

4. Varie ed eventuali.

Assume la presidenza il sig. Scalise Daniele Gregorio e a fungere da segretario il sig. David Conti, il quale ringrazia e accetta.

Il presidente constatata la regolarità della convocazione e del numero dei componenti per poter deliberare come previsto dal regolamento, la Commissione è così composta dagli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del





Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative, il presidente pertanto dichiara valida e atta a deliberare la seduta.

In merito al primo punto dell'ODG:

Prende la parola il presidente il quale passa a trattare il primo punto all'ordine del giorno, chiede ai presenti di prendere visione e ratificare le proprie dimissioni da presidente della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori credendo in una giusta evoluzione e prosecuzione del suo operato e propone le seguenti candidature: per la carica di presidente il sig. David Conti; per quella di vice presidente il dott. Stiven Baldo Mariano e per quella di segretario l'ing. Gaetano Fabio Martorana.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, viene deliberato con voto unanime per alzata di mano l'elezione a presidente del sig. David Conti, a vice presidente del dott. Stiven Baldo Mariano e l'elezione a segretario del Ing. Gaetano Fabio Martorana, della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori, tutti gli eletti accettano la carica e ringraziano l'assemblea vengono inoltre



ratificati quali membri della Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macrosettori il Sig. Daniele Gregorio Scalise, il Dott. Nicola Bellomo, il Dott. Erminio Barbalace, il Sig. Vincenzo De Fazio, il sig. Ignazio Vania, il sig. Mario Moccia, il sig. Carrabetta Francesco, il sig. Bruziches Ernesto, l'Arch. Mario Perri.

In merito al secondo punto dell'ODG:

Chiede la parola David Conti spiegando i motivi e le ragioni per il quale chiede che venga accettato il nuovo Regolamento, e venga autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, e dopo attenta lettura di tutti i punti, viene deliberato all'unanimità il nuovo Regolamento e autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A. della commissione.

In merito al punto tre dell'ODG:

Il presidente chiede ai presenti di voler autorizzare lo spostamento della sede legale presso Villa Pallavicini via Tommaso Martelli, 22 Bologna, per dare un'ulteriore immagine di prestigio alla Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori essendo essa sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIEIS di Padova.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, si delibera all'unanimità lo spostamento della sede



legale presso Villa Pallavicini Via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

In merito al punto quarto dell'ODG:

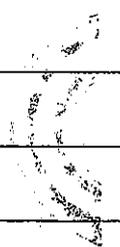
Null'altro essendovi da deliberare l'assemblea viene sciolta alle ore 14:00.

Il presente verbale è composto da n. 4 pagine numerate.

Letto, firmato e sottoscritto

Il presidente
[Signature]

Il segretario
[Signature]



06 APR. 2018
Registrato a Vibo Valentia il
al N. 397 Serie 30 Versati con mod. 224/00
di pagamento F23/E24 Euro 100
[Signature]
L'ADDETTA (*)
Rosanna Vico

[Signature]
Su delega del
Dr. *[Signature]*
N. *[Signature]*



REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI

VISTO l'articolo 76, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 276 del 2003, che indica, tra gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro, gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento;

VISTO l'articolo 78, comma 2, lett. a) - c), e comma 3 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che detta i principi generali delle procedure di certificazione;

VISTO l'articolo 81 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina l'attività di assistenza e consulenza alle parti;

VISTO l'articolo 84 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina la certificazione di taluni modelli organizzativi del lavoro e segnatamente dei contratti di appalto e somministrazione;

CONSIDERATO che in data 12 febbraio 2015, gli Enti Bilaterali in sigla E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative hanno concluso una

convenzione tra di loro costituendo la Commissione unitaria di Certificazione denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori", che in data 12 Marzo 2015 hanno approvato l'ingresso dell' E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione Via Appia nuova 612, 00179 Roma, Cf/p.iva 10014581002 in qualità di capofila della commissione di certificazione e che in data 21 dicembre 2017 hanno approvato l'ingresso nella Commissione degli Enti Bilaterali E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente

maggiormente rappresentative di cui da tale data divengono parte importante;

RITENUTO, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;

tutto ciò premesso i Presidenti degli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, costituenti di fatto la Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

APPROVANO, nella seduta del 20 gennaio 2018 e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento.

Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550



REGOLAMENTO

ART. 1 (COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE)

1. Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è costituita la Commissione di certificazione Unitaria denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori" tra gli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, di seguito denominati "Enti Bilaterali", composta dai presidenti degli Enti Bilaterali di cui sopra e da soggetti designati tra coloro che sono in possesso di specifiche competenze tecnico-giuridiche, designati dagli organi degli Enti Bilaterali e di cui al verbale di approvazione ed adozione del presente Regolamento.
2. Il numero dei componenti della Commissione di Certificazione può essere aumentato con delibera degli organi degli Enti Bilaterali. L'incarico di componente della Commissione di Certificazione dura tre anni ed è rinnovabile. L'incarico a componente della Commissione può essere revocato con provvedimento motivato da parte degli organi degli Enti Bilaterali. Nel caso di revoca o di rinuncia da parte di taluni dei componenti della Commissione di Certificazione gli organi degli Enti Bilaterali provvederanno alla sua sostituzione con propria delibera.
3. La Commissione nomina nel suo interno il Presidente, il Segretario e può nominare uno o più Vice Presidenti.
4. La Commissione è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza da uno dei Vice Presidenti. Essa, inoltre, può dotarsi di una o più Commissioni istruttorie, a seconda delle convenzioni di volta in volta stipulate con soggetti pubblici o privati, individuali o collettivi. Compito di dette Commissioni è quello di svolgere tutte le attività istruttorie, preliminari alla attività di vera e propria certificazione degli schemi contrattuali, e di garantire una assistenza attiva alle parti negoziali e alla Commissione di Certificazione con sede in Bologna via Tommaso Martelli n. 22, presso Villa Pallavicini già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.
5. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione che saranno presedute da un vice presidente.
6. Per la nomina dei membri supplenti per i casi di assenza o di impedimento (temporaneo o definitivo) provvede il Presidente della Commissione con proprio provvedimento. Per la sostituzione del Segretario e del Vice Presidente il Presidente deve scegliere tra i membri ordinari. Il Presidente non può essere sostituito, se non nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del presente regolamento, e comunque soltanto da soggetti in possesso delle competenze tecniche necessarie per rispondere alle esigenze di valutazione dei rapporti contrattuali portati all'attenzione della Commissione.
7. Alle riunioni della Commissione, a titolo meramente consultivo, possono partecipare tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento. A tale fine, la prima seduta della Commissione non può avvenire se non sono trascorsi 3 giorni liberi dall'inizio del procedimento. Della possibilità di partecipare alle riunioni della Commissione va data puntuale informazione nella comunicazione di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo.
8. La Commissione Unitaria dei 9 Macrosettori, può aprire Commissioni Istruttorie territoriali siano esse regionali, provinciali o zonali.

Art. 2 (SEDE)

1. La Commissione ha sede Legale ad ogni effetto presso Villa Pallavicini di Bologna in via Tommaso Martelli n.22 già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova e Sede Operativa in via Appia Nuova 612 a Roma già sede di alcuni degli Enti Bilaterali che la costituiscono.

Art. 3 (SOTTO-COMMISSIONI)

1. Clascuna sotto-Commissione ha compiti autonomi di certificazione e si compone di almeno 5 (cinque) membri tra quanti designati dagli Organi degli Enti Bilaterali. E' presieduta dal Presidente della Commissione di Certificazione o da un Vice Presidente.



2. Saranno istituite le Commissioni Istruttorie in sede territoriale in tutte le Province italiane queste ultime saranno composte di tre (3) membri, la presidenza delle stesse viene affidata ad un membro della Commissione di Certificazione che procede a sottoporre la votazione per l'elezione del Vice Presidente ed il Segretario. Le Commissioni Istruttorie territoriali hanno l'obbligo di segnalare le istanze di certificazione oltre alla DPL anche alla Commissione di Certificazione la quale apporrà il proprio.

Art. 4 (COMMISSIONI ISTRUTTORIE)

1. La Commissione istruttoria, ha compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi; provvede in particolare all'esame delle istanze assegnate a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione, nonché, all'occorrenza, alla prestazione dell'attività di consulenza e assistenza di cui all'articolo 81 del decreto legislativo; può altresì essere incaricata dal Presidente di completare l'audizione delle parti o il sopralluogo in sito, nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.
2. La Commissione Istruttoria, esamina i documenti relativi ai contratti sottoposti ad istanza di certificazione ed a termine dei propri lavori prepara una relazione per la Commissione di Certificazione, la relazione viene portata in Commissione di Certificazione dal Presidente della Commissione Istruttoria che ne illustra il contenuto.

Art. 5 (SUPPORTI TECNICI)

1. La Commissione di certificazione si avvale dei supporti tecnici e logistici messi a disposizione dagli Enti Bilaterali. In particolare: idoneo locale per le riunioni e le audizioni; responsabile organizzativo e personale amministrativo per coadiuvare il Segretario, il Vice Presidente e il Presidente; apparecchiature ed impianti informatici, telefonici e di riproduzione e relativi collegamenti, accessi e programmi; indirizzo di posta elettronica, sito internet e link espressamente dedicato alla attività di certificazione; documentazione legislativa, giurisprudenziale, amministrativa e scientifica inerente alle materie di competenza; banche dati informatiche.

Art. 6 (VALIDITA' DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE)

1. Ai fini della validità delle sedute della Commissione ovvero della sotto-Commissione è richiesta la presenza del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario, e di almeno altri 2 (due) membri.
2. Il Presidente può essere sostituito solo in caso di rinuncia, di impedimento oggettivo non compatibile con la chiusura del procedimento nei termini di legge di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo e di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del presente regolamento. La sostituzione del Presidente è deliberata dall'assemblea della Commissione con voto di maggioranza.
3. La Commissione delibera a maggioranza dei propri membri. In caso di parità, decide il Presidente della Commissione.

Art. 7 (NORME RELATIVE AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE)

1. Sono membri della Commissione i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Tutti i membri della Commissione di Certificazione e delle Commissioni Istruttorie sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astenuto con un supplente.
3. Oltre ai membri della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

Art. 8 (ISTANZA DI CERTIFICAZIONE)

1. L'istanza di avvio della procedura di certificazione, formulata congiuntamente dalle parti interessate, è redatta per iscritto in conformità ai modelli approvati dalla Commissione e secondo le Istruzioni pubblicate fornite dagli Enti Bilaterali.
2. Le istanze difformi dai modelli sono comunque ricevibili purché, a giudizio della Commissione, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento.



Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza di certificazione:
 - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
 - b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
 - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
 - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
 - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
 - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
 - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA)

1. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero - ove venga attivata dalla Commissione - secondo una procedura telematica o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso ne verrà rilasciata ricevuta. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b), del decreto legislativo.
2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 (trenta) giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal 1° al 7 gennaio, dal 1° agosto al 1° settembre e dal 23 al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 11 (COMUNICAZIONE ALLA DPL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, viene comunicato alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo. Tuttavia, ai medesimi effetti, qualora la Commissione voglia richiedere alle parti interessate una documentazione integrativa, la comunicazione è rinviata al momento di ricezione della relativa documentazione.
2. Ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, alla Direzione provinciale del lavoro viene fornita comunicazione «dell'inizio del procedimento» con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro informatico appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei supporti cartacei, ferme restando le corrispondenti registrazioni informatiche, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto legislativo decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso gli uffici della Commissione di Certificazione, e ha la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto.

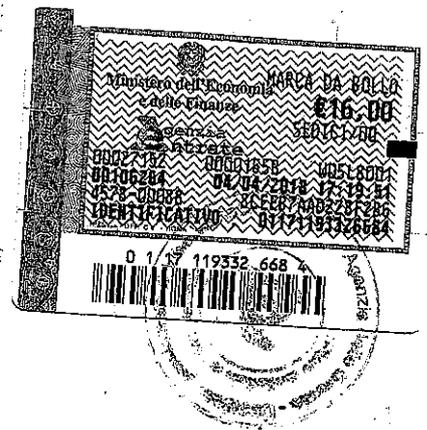
Art. 12 (VAGLIO PRELIMINARE)

1. Il Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.

Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550



Art. 13 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI E AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Il Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 10 del presente regolamento. Ove necessario, provvede quindi senza indugio a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, indicando la data e l'ora stabilite. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione Provinciale del Lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica certificata.

Art. 14 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)

1. Il Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai membri ordinari, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno. Ai fini dell'eventuale esercizio della facoltà di presentare osservazioni di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a), del decreto legislativo, nella comunicazione del calendario della seduta inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro interessata viene indicata espressamente la possibilità di partecipare ai lavori della Commissione e di accedere ai contratti e a ogni altra documentazione ai sensi e secondo le procedure di cui all'articolo 7, comma 3, del presente regolamento.

2. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione o sotto-Commissione da parte di un membro ordinario, questo provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione ed al Segretario, che, qualora non risulti raggiunto il numero minimo di membri richiesto dall'articolo 6 comma 1 del presente regolamento ai fini della validità delle sedute e delle delibere, disporrà il rinvio della seduta.

Art. 15 (RELATORI)

Salvo quanto previsto dall'articolo 4 del presente regolamento, il Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica il relatore che funge anche da Presidente della Commissione Istruttoria relativa alla specifica pratica. Il relatore predispone, per ciascuna istanza pervenuta e sentita la Commissione istruttoria che presiede, una apposita scheda riepilogativa, nella quale sono riportate note illustrative in merito alla ricognizione della documentazione presentata e, in particolare, alla sussistenza o meno dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia contrattuale per la quale si richiede la certificazione, nonché in riferimento agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente regolamento.

Art. 16 (AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Le parti possono intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva, assoluta e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente, con esclusione di qualsiasi facoltà discrezionale in capo all'interessato medesimo. A tal fine, la parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito atto di delega, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.

2. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al precedente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo. In tal caso la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti. In nessun caso l'assistenza può essere prestata dal medesimo soggetto in favore di entrambe le parti.

3. All'audizione delle parti provvedono le commissioni istruttorie.

Art. 17 (DELIBERAZIONI E VERBALIZZAZIONI)

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione o della sotto-Commissione, udito il relatore, deliberano a maggioranza sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza. Il provvedimento è conforme alla deliberazione ed alle motivazioni espresse. Di tutte le attività della Commissione viene redatto verbale, a cura della segreteria e sotto la direzione del Presidente. A tal fine il Segretario presenza a tutte le sedute della Commissione.



Art. 18 (PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso e del termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il verbale di audizione delle parti, ove presente, e il resoconto dell'attività svolta dalla Commissione o dalla sotto-Commissione vengono allegati al provvedimento adottato e sono parte integrante dello stesso provvedimento. I provvedimenti di certificazione o di diniego contengono per *relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, indicano anche gli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.

2. Il provvedimento di certificazione o di diniego viene redatto in forma scritta in triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo, mentre gli altri due vengono consegnati o trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

Art. 19 (ITER PROCEDURALE)

Al fine di riassumere e schematizzare l'iter procedurale che la Commissione di Certificazione segue per espletare i suoi lavori fino alla Certificazione o al diniego della stessa viene riassunto il suo operato in questo schema:

1 fase

- alla richiesta di certificazione vengono inviati i moduli per la presentazione dell'istanza completi della descrizione dettagliata di come compilare gli stessi e una check list documentale relativa ai documenti da raccogliere ed inviare alla Commissione;
- Invio del Regolamento della Commissione da restituire timbrato e firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto;
- Invio del modulo per effettuare il pagamento della quota relativa alle spese di istruttoria.

2 fase

- dopo il ricevimento dei documenti richiesti richiamati dalla check list documentale, del Regolamento della Commissione controfirmato e timbrato dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, della ricevuta dell'effettuato pagamento relativa alle spese di istruttoria, il Segretario della Commissione su mandato del Presidente convoca la Commissione Istruttoria;
- Esame della documentazione da parte della Commissione Istruttoria ed eventuale richiesta di integrazione documentale;
- Definizione della necessità di un sopralluogo;
- In base alla complessità del procedimento di certificazione relativo al contratto sottoposto viene redatto il Preventivo di spesa, da inviare alle parti, lo stesso deve essere restituito per accettazione alla Commissione.

3 fase

- ricevuti i documenti oggetto della eventuale richiesta di integrazione da parte della Commissione Istruttoria, ritornato il preventivo di spesa firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, il Segretario della Commissione su indicazione del Presidente procede all'invio della richiesta di Istanza di Certificazione.

4 fase

- alla ricezione della presentazione dell'Istanza di Certificazione la stessa viene inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro della Provincia di Roma in quanto la sede operativa è a Roma;
- viene calendarizzato il sopralluogo da effettuare in sito, ed anche questo comunicato alla DPL;
- successivamente al sopralluogo viene calendarizzata la riunione della Commissione di Certificazione, anche di questa viene inviata comunicazione alla DPL.

5 fase

- si riunisce la Commissione di Certificazione che udita la relazione del Presidente della Commissione Istruttoria passa al riesame della documentazione e apre il confronto fra i membri, terminato il confronto, soddisfatta ogni richiesta dei membri della stessa, si procede emettendo il verdetto sulla fattibilità o meno di certificare il contratto oggetto della Istanza in discussione;
- La decisione finale viene verbalizzata e viene dato mandato al Segretario della Commissione di Certificazione di emettere il Certificato.



6 fase

- Preparazione del Certificato;
- Ricevuto il pagamento relativo al preventivo di cui alla 3 fase viene emesso il Certificato;
- Viene effettuato l'invio del Certificato in originale alle Parti e una copia viene conservata nell'archivio della Commissione.

N.B.

Ogni comunicazione deve essere effettuata tramite Posta Elettronica Certificata o Raccomandata con Ricevuta di Ritorno.

Art. 20 (ESECUITIVITA' DEL REGOLAMENTO)

1. Il presente regolamento, adottato dagli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, in data 20 gennaio 2018, come da verbale agli atti, verrà pubblicato nei siti internet e trasmesso, per opportuna conoscenza, alla DPL.
2. Il presente regolamento, immediatamente esecutivo, viene consegnato in copia ai membri della Commissione e verrà diffuso a cura della Commissione stessa.

Art. 21 (ALLEGATI)

Allegati al presente Regolamento e parte integrante dello stesso sono i seguenti allegati:

- a) Modulo per la presentazione della Istanza Volontaria
- b) Modulo per la presentazione della Istanza Obbligatoria
- c) Modulo assunzione responsabilità delle parti (solo volontaria)
- d) Check list documentale
- e) Modulo pagamento spese di Istruttoria
- f) Modulo preventivo per la Certificazione
- g) Fac simile Certificato

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

David Corbi

IL SEGRETARIO

Marcello Jotta Falco

06 APR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il
al N. 397 Serie 3 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro.....

L'ADDETTA (*)
Rosanna Vito

Su Nello
del S. N. C.
N. Cole Falm





PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.

Il giorno 31 del mese di gennaio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

UGL - Unione Generale del Lavoro con sede in Via delle Botteghe Oscure 54, 00186 Roma - rappresentata dal Vicesegretario Generale Claudio Durigon;

e

CEPA-A Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori con sede in Roma, via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale Sig. Daniele Gregorio Scalise;

e

ES.A.AR.CO. Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio con sede in Roma via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale Michele Antonio Eramo;

PRESO ATTO CHE

Le UGL e CEPA-A hanno sottoscritto, in data 23 maggio 2013, i seguenti CCNL:

- CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie private;
- CCNL per il personale non medico delle strutture e cooperative socio sanitarie e assistenziali;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore abrasivi;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore concia e accorpate;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore plastica e gomma;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore chimica e affini;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore ceramica;

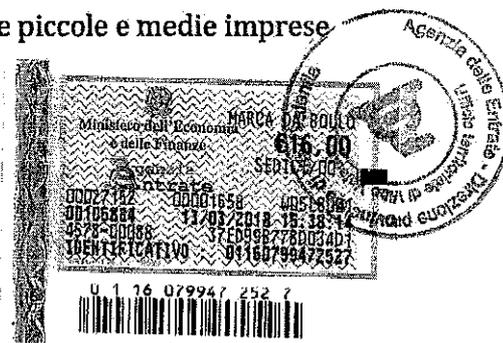
e in data 19 luglio 2013 il seguente CCNL:

- CCNL per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini;

e in data 07 maggio 2014 il seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore pesca;

e in data 28 maggio 2014 il seguente CCNL:



- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese e aziende del settore terziario, commercio e servizi;

e in data 23 aprile 2014 i seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore agricolo;

IN CONSIDERAZIONE CHE:

la UGL, per la parte sindacale e la CEPA-A, per la parte datoriale, hanno stabilito un percorso sinergico attraverso la firma, per stipula, dei CCNL di cui sopra, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

VISTO CHE:

La Confederazione ES.A.AR.CO. intende firmare i contratti di cui sopra sottoscritti da UGL e CEPA-A;

CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:

- a) si rende necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere sia al rinnovo dei CCNL in scadenza, che alla sottoscrizione di altri nuovi CCNL che ricoprano tutti e 9 i Macro Settori ATECO qui di seguito riportati:
1. EDILIZIA;
 2. SANITA' PRIVATA;
 3. AGRICOLTURA;
 4. PESCA;
 5. INDUSTRIA;
 6. CHIMICA;
 7. COMMERCIO TURISMO E TERZIARIO;
 8. ARTIGIANATO;
 9. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA;
- b) le parti si impegnano a concludere la fase trattante e la relativa firma per rinnovo e/o per stipula dei CCNL, entro e non oltre 40 gg dalla data di sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale:

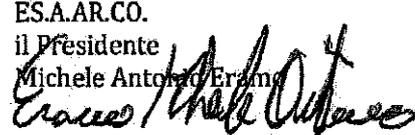
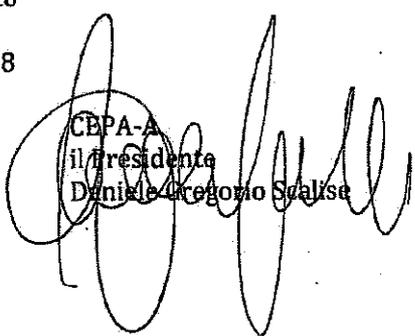
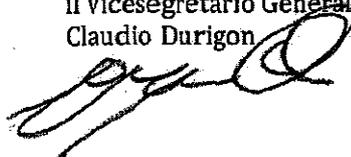
Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 31 GENNAIO 2018

UGL
il Vicesegretario Generale
Claudio Durigon

CEPA-A
il Presidente
Daniele Gregorio Scallise

ES.A.AR.CO.
il Presidente
Michele Antonio Ermani



Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:01

CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:01:25 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec286.20180228130123.04180.10.1.65@pec.aruba.it

Allegato(i)

daticert.xml (883 bytes)

postacert.eml (1441 Kb)

smime.p7s (6 Kb)

13 MAR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il
al N. 274 Serie. 30 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Buro.....



L. ADDETTO (*)
Giuseppe Rocco Panetta
(*) Firma su delega del Direttore Provinciale, Demetrio Amaddeo

PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE

VIGENZA DAL 27 febbraio 2018 AL 02 aprile 2021

Il giorno 27 del mese di febbraio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- ES.A.AR.CO. Chimica
- ES.A.AR.CO. Scuola
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. Agricoltura
- ES.A.AR.CO. Commercio
- ES.A.AR.CO. Turismo
- ES.A.AR.CO. Costruttori Edili e Affini
- ES.A.AR.CO. Pesca
- ES.A.AR.CO. Industria
- ES.A.AR.CO. Federcoop
- ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori e Ambiente in sigla FER Ambiente
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale federata Confederazione Generale Sindacale C.G.S. in sigla FE.NA.L.S. - C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- C.L.I. - F.N.L.A. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.L.I. - F.N.L.M. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.L.I. - F.N.L.P. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti C.L.I. in sigla FLAAF C.L.I.
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute C.L.I. in sigla FNAOPS C.L.I.
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica C.L.I. in sigla FENALC C.L.I.
- Federazione Lavoratori del settore Turismo C.L.I. in sigla FLT C.L.I.

PRESO ATTO CHE

Le Parti hanno sottoscritto i seguenti CCNL:

- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli;
- Es.a.ar.co. CCNL per gli impiegati agricoli;

ES.A.A.R.CO
il presidente
[Signature]

CEPA-A
il presidente
[Signature]

C.I.U.
il presidente
[Signature]
1



- Es.a.ar.co. CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore autodemolizione, smaltimento, recupero, trasporto, riciclaggio e trasformazione in energie rinnovabili;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle autoscuole e dagli studi di consulenza automobilistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel settore Comunicatori d'impresa;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da farmacie private;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti addetti alle attività di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria;
- Es.a.ar.co. CCNL per la tutela dei Lavoratori Autonomi;
- Es.a.ar.co. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Odontoiatri;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente imbarcato su natanti di cooperative di pesca marittima;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore trasporto viaggiatori, trasporto innovativo e delle centrali radio taxi;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici-educativi gestiti da enti ecclesiastici;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle scuole non statali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Professionali;



ESAARCO
il presidente
Eugenio...

ESAARCO
il presidente
[Signature]

il presidente
[Signature]
2

- Es.a.ar.co. CCNL per il personale teatrale artistico e tecnico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende industriali del settore del Tessile Abbigliamento Moda;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

IN CONSIDERAZIONE CHE:

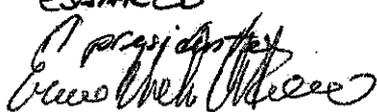
Le Parti Sociali di cui sopra, attraverso la sottoscrizione del presente accordo interconfederale, hanno deciso di continuare il percorso sinergico almeno per un'altro triennio attraverso la firma, per integrazione, e successivamente per il rinnovo dei CCNL in scadenza delle seguenti macroaree, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

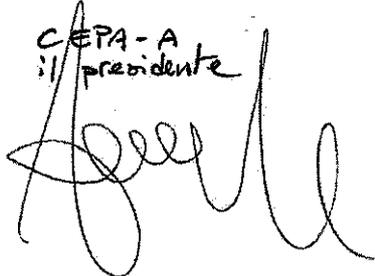
1. EDILIZIA ;
2. SANITA' PRIVATA ;
3. AGRICOLTURA;
4. PESCA;
5. INDUSTRIA;
6. CHIMICA;
7. COMMERCIO;
8. ARTIGIANATO;
9. TERZIARIO;
10. TURISMO;
11. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA.

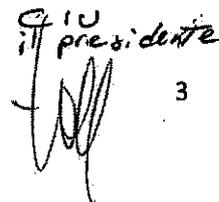
CIO' PREMESSO

Le Parti Sociali convengono che si proceda alla sottoscrizione dell'integrazione ai CCNL di cui sopra relativa all'adeguamento normativo della Privacy e alla specifica relativa ai servizi degli istituti contrattuali per gli associati, si rende inoltre necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere al rinnovo dei CCNL entro e non oltre 120 gg dalla sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere il presente si impegnano:
in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare l'integrazione ai CCNL che viene accettata per totale e incondizionata adesione e firmata in tutte le sue pagine in 10 copie in originale

ESAARCO


CEPA - A
 il presidente


il presidente


Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:53

All-A

CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:53:29 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec286.20180228125325.29880.10.1.62@pec.aruba.it

Allegato(i)

- dati-cert.xml (883 bytes)
- postacert.eml (3045 Kb)
- smime.p7s (6 Kb)



Registra c. n. 13 MAR 2018
al N. 241 3° Te. sat. con mod.
di pag. n. 10734

L'ADDETTO
Domenico De...
(*) Firma in delega del Direttore Provinciale - Domenico Anfodda

