
Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro



*per il personale dipendente delle strutture sanitarie, rsa
e delle altre strutture residenziali
e socio-assistenziali*



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE
DIPENDENTE DELLE STRUTTURE SANITARIE, RSA E DELLE ALTRE
STRUTTURE RESIDENZIALI E SOCIO-ASSISTENZIALI**

Inizio validità : 01/08/2025 - Scadenza economica: 30/06/2028 - Scadenza normativa:
30/06/2028

Costituzione delle parti

L'anno 2025, il giorno 01 del mese di Luglio in Roma, presso la sede Nazionale della Confael sita in Via Francesco Cangiullo, 24 – 00142 tra:

-CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale, dott.ssa Edlira Kraja coadiuvata dal Vice Presidente Nazionale, dott. Massimo Moncelli, dalla Tesoriera Nazionale, signora Ionela Narcisa Dita e dal Membro della Presidenza Nazionale, signora Valentina Giugliano;

-SNALP, aderente a CIU, rappresentata dal Vice Segretario Vicario Dott. Eugenio Danilo Fischetto coadiuvato dal Vice Segretario Nazionale Dott. Armando Marcianò, dal Segretario Nazionale Amministrativo Dott. Daniele Epifanio e dal Membro di Segreteria Nazionale Dott.ssa Francesca Gentilini;

-CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella coadiuvato dal Vice Segretario Generale Vicario Dott. Italo Santarelli e dal Segretario Nazionale Organizzativo Dott. Francesco Greco;

-CONFEPPI rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Francesco Spina Barretta e dal Vice Presidente Nazionale, Dott. Massimo Loria;

-CONF.E.P.I SANITA' articolazione federale di CONF.E.P.I, rappresentata dal Presidente Federazione Sanità, Dott.ssa Paola Marchetti;

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti:

CONFIMITALIA:

SNALP:

CONFAEL

CONFEPPI

PARTE I
DISPOSIZIONI GENERALI

Titolo I

Articolo 1

Sfera di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da una Struttura Sanitaria, Residenza sanitaria assistenziale (RSA) e da altra struttura residenziale e socio-assistenziale associata a CONFIMITALIA, CONF.E.P.I. SANITA'(di seguito le "Strutture")

Articolo 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, ferma la coerenza con il presente contratto e/o con norme di legge. Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva che sia funzionalmente autonoma.

Articolo 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.

Articolo 4

Decorrenza e durata, contributo di assistenza sindacale

Il presente contratto ha validità dal 01/08/2025 al 30/06/2028. In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo C.C.N.L., salvo recesso operato da una delle parti, che avrà effetti decorsi trenta giorni dall'avvenuta notifica all'altra.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente C.C.N.L. e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4.6.1973, n. 311.

Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con Inps o Inail, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

Art. 5

Procedura per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di sei mesi dalla data di scadenza del C.C.N.L. e, comunque, dopo un periodo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del C.C.N.L., sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del C.C.N.L. le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata

Art. 6

Contrattazione integrativa e partecipazione dei lavoratori all'esercizio dell'impresa

La contrattazione integrativa si svolge a livello aziendale o territoriale.

La contrattazione aziendale potrà essere svolta solo per le materie per le quali è prevista tale possibilità e nei limiti e secondo le procedure specificatamente indicate, e ciò nel rispetto del principio secondo cui tale contrattazione non può avere ad oggetto materie già definite in altri livelli di negoziazione.

I contratti collettivi aziendali, stipulati con i soggetti negoziali di parte sindacale, possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico e occupazionale dell'impresa, specifiche

intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal presente C.C.N.L. relativamente alle materie della prestazione lavorativa, degli orari e dell'organizzazione del lavoro.

Titolo II

Diritti di informazione e consultazione sindacale

Articolo 7 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente C.C.N.L. si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente Generale Bilaterale nazionale, in sigla E.N.GE.B ed utilizzando le fonti disponibili.

Articolo 8

Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

Articolo 9 Livello aziendale

Le imprese che svolgono attività di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore turistico in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

Titolo III - Diritti sindacali

Articolo 10

RSU

Le R.S.U. possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della R.S.U. si procede mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti.

Articolo 11

Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano, se esistenti, ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al Titolo III, legge n. 300/70.

Articolo 12 Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. e ai loro dirigenti, se rispettivamente esistenti, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal C.C.N.L. applicato nella Struttura.

Articolo 13

Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al cinquanta per cento (50%) degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Articolo 14

Assemblea

In ciascuna Struttura in cui prestano la loro opera i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di dieci ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle R.S.U. costituite nella unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Analogha comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Le assemblee devono tenersi nei giorni di prestazione lavorativa in locali o luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la R.S.U..

Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'articolo 35, legge 20.5.1970 n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta.

Nelle unità produttive con almeno cinque dipendenti per le quali non trovi applicazione l'articolo 35, legge 20.5.1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite complessivo di otto ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta.

Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, daranno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a 2 giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro e per i permessi al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione.

Articolo 15 Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali o dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla Struttura.

Articolo 16

Diritto di affissione

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Articolo 17

Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

Titolo IV - Strumenti Paritetici Nazionali

Premessa

La bilateralità si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più

collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Articolo 18

Ente Generale Bilaterale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente C.C.N.L., convengono che l'Ente Generale Bilaterale nazionale, denominato E.N.GE.B costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Articolo 19 Funzioni e finalità

L'Ente Generale Bilaterale E.N.GE.B. persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle R.S.U.;
- h) costituzione della banca dati delle R.L.S.;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'articolo 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;

- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinamento delle relative attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, delle procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza complementare;
- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Generale Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Generali Bilaterali Territoriali.

Articolo 20

Enti generali bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli Enti Generali Bilaterali territoriali. L'Ente generale bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato; Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, la relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'Ente Generale Bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'articolo 4, comma 4, della legge 22.7.1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente Generale Bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18, legge 196/97 e del D.M. 25.3.1998, n. 142;
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

Articolo 21

Finanziamento Enti Generali Bilaterali

1. Le Parti concordano che il contributo mensile da destinare in favore dell' E.n.ge.b Nazionale è stabilito nella misura di euro 10 (euro dieci/00) mensili suddivisi per euro 8 a carico del datore di lavoro e euro 2,00 a carico del dipendente per ciascuna delle mensilità previste dal presente C.C.N.L., che il datore di lavoro è chiamato a liquidare, anche per conto del lavoratore, con il codice EGB1;
2. Le Parti concordano che l'azienda che ometta il versamento della predetta quota o il contributo di assistenza contrattuale è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 50,00 lordi.
3. L' E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per tutte le mensilità previste nel C.C.N.L. e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
4. L'azienda che non aderisce alle sigle sindacali stipulanti il presente contratto collettivo, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Generale Bilaterale - E.n.ge.b o il contributo di assistenza contrattuale non può applicare le condizioni previste dal presente contratto.

Nota a verbale

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Articolo 22

Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di assistenza contrattuale è fissato nella misura di € 10,00 della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità ed è così ripartito:

2 euro a carico del dipendente

8 euro a carico dell'azienda

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro quanto i rispettivi dipendenti, a prescindere se associati o meno. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, a mezzo F24, mediante l'apposizione del codice rubricato al "W465", secondo la procedura indicata dalla relativa circolare INPS.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti dal presente CCNL e dalla relativa normativa di settore.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del descritto contributo rapportato alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 12 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 23

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell'Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

2. A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dall'assistenza sanitaria integrativa erogata per il tramite della MUTUA MIA s.m.s.

3. Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.

4. All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.

5. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.

6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Articolo 24

Welfare aziendale

A decorrere dal 01/08/2025 le Aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di "welfare", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 01/08/2025 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza all'1 giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;

- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le Aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle P.M.I..

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di agosto 2026, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere f, f bis, f ter e comma 3 del Tuir, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

Opere e servizi per finalità sociali:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
 - strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
 - pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
 - possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
 - documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

| Finalità | Servizi |
|-------------------------|---|
| Educazione e Istruzione | - Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua) - Servizi di orientamento allo studio |
| Ricreazione | - Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv... |

| | |
|----------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,..) |
| Assistenza Sociale | <ul style="list-style-type: none"> - Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A) |
| Assistenza Sanitaria | <ul style="list-style-type: none"> - Checkup medici - Visite specialistiche - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico |
| Culto | <ul style="list-style-type: none"> - Pellegrinaggio (pacchetti completi) |

Somme, Servizi e prestazioni di educazione, Istruzione ed assistenza a familiari, anziani e/o non autosufficienti

- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
 - È ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

| | |
|---|--|
| Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare | <p>Asili nido</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari |
| Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione | <p>Doposcuola o Pre-scuola</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri) |
| Ludoteche e centri estivi e invernali | <p>Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spese per frequentazione di ludoteche |
| Borse di studio | Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio |
| <p>Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica) | <ul style="list-style-type: none"> - Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura |

Beni e servizi in natura

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione:
 - Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;

- Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Esemplificazioni

- Buoni Spesa per generi alimentari
- Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni Spesa per acquisti vari
- Buoni Carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione: Non è ammessa l'erogazione in denaro;

Articolo 25

Strumenti nazionali

Le Parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente Generale Bilaterale:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale.

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Articolo 26

Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro con la normativa comunitaria.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Articolo 27

Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'articolo 9 della legge 53 dell'8.3.2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione

e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Articolo 28

Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento dell'Ente Generale Bilaterale — E.N.GE.B. per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'articolo 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato ed apprendistato.

Articolo 29

Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente C.C.N.L..
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Articolo 30

R.L.S.

Ai sensi del D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, il numero dei Rappresentanti per la Sicurezza è così individuato:

- a) un Rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre Rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti
- c) sei Rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive;

salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il Rappresentante per la Sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle R.S.A./R.S.U..

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno sette giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'articolo 50, comma 1, lettere G) del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni; la formazione non può comportare

oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Articolo 31

R.L.S.T.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di legge del R.L.S. per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il R.L.S.T. è espressione dell'Organismo Paritetico (O.P.) per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. Accedono all'Organismo paritetico le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

Articolo 32

Organismi paritetici

La Parti si impegnano a costituire all'interno dell'Ente Generale Bilaterale E.N.GE.B, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza (di seguito, O.P.N.) sul Lavoro un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di sei ciascuno.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Generali Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli Organismi paritetici regionali;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;

- valutare le proposte di normative europee e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

Titolo VI - Composizione delle controversie

Articolo 33

Commissioni di conciliazione

Ai sensi di quanto previsto dagli articoli 410 e seguenti del codice di procedura civile, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nelle costituite Commissioni Territoriali di Conciliazione.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- per i datori di lavoro, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui l'azienda sia iscritta e/o abbia conferito mandato.
- per i lavoratori, da un minimo di uno ad un massimo di tre rappresentanti dell'Organizzazione sindacale locale firmataria cui il lavoratore sia iscritto e/o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

Ricevuta la comunicazione, la Commissione Territoriale di conciliazione provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato, ai sensi della legge n. 183/2010, entro il termine di giorni sessanta dalla data del ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato

La Commissione Territoriale di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli articoli 410, 411 e 412 c.p.c. e 412 ter.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;

2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle Parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le Parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli articoli 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. 412 e 412 ter.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

PARTE II

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sezione I: Costituzione del rapporto di lavoro

Articolo 34

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.

Articolo 35

Documenti di assunzione

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

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;

- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti.

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

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

Il domicilio comunicato dal lavoratore costituirà il domicilio eletto dallo stesso lavoratore ai fini di qualsivoglia comunicazione del datore di lavoro

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

Articolo 36

Visite mediche

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

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

Articolo 37

Periodo di prova

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

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

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

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

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

Articolo 38

Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni dello stesso livello di inquadramento a norma dell'art. 2103 c.c..

Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del Responsabile sanitario, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse in ossequio a quanto previsto dall'art. 2103 c.c..

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di sei mesi consecutivi, sempreché il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto. L'assegnazione a mansioni superiori deve essere effettuata da atto scritto solo se viene superato il periodo di sette giorni consecutivi.

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

Articolo 39

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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

ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore.

Sezione II:

Svolgimento del rapporto di lavoro

Articolo 40

Orario di lavoro

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

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

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

Tale media, in ragione delle particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria, sarà riferita ad un periodo di dodici mesi calcolato dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

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

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

Articolo 41

Riposo settimanale

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

Articolo 42

Lavoro notturno

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

Articolo 43

Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare, straordinario e delle 25,33 ore per ex festività soppresse (che vengono inserite in ragione di 1/12 per ogni mese intero di lavoro) che saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione e per il semestre successivo (18 mesi).

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

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

Articolo 44

Festività

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

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- Lunedì di Pasqua;
- Festa del lavoro (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Madonna (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);

- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- S. Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);
- Santo Patrono.

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

Articolo 45

Ferie

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

Qualora i turni prevedano orari giornalieri di differente grandezza il calcolo delle ferie sarà effettuato trasformando i giorni in ore e pertanto il monte ore di ferie corrisponderà a 165 ore (26x6,33).

Resta inteso che il godimento delle ferie avverrà per giorni interi e non potrà essere frazionato ad ore. In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio spetta, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale allo stesso spettante, a norma del 1° comma del presente articolo. L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Azienda, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo (maggio/ottobre), sentito l'interessato.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie. Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate in qualunque momento dell'anno.

Articolo 46

Ex festività soppresse

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

Articolo 47

Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

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

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

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

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

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

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 250 ore. Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di quattro ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 250 ore annue. La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la Struttura versi in particolari difficoltà organizzative derivanti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

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

In tale patto le parti devono stabilire: in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale della giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese o all'anno, all'interno dei quali può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà avere anche durata predeterminata: in tal caso, e fino al termine stabilito per detta trasformazione è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

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

Articolo 48

Rapporti di lavoro a tempo determinato

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i trentasei mesi a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

Fermo quanto previsto al periodo che precede, potrà essere apposto un termine al contratto di lavoro di durata superiore, ma comunque non eccedente i trentasei mesi a fronte delle seguenti ragioni

- a. per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie;
- b. per le assunzioni legate a punte di attività o per esigenze straordinarie/emergenziali;
- c. per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario;
- d. per l'effettuazione di attività sanitarie o assistenziali, attuate in accordo con le Aziende Sanitarie Locali, o Province, Regioni o Comuni;
- e. per lo svolgimento di attività nuove, limitate nel tempo;
- f. per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Azienda;
- g. assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- h. in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

i. per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, per le ipotesi di malattia (anche professionale), infortunio, congedo di maternità, di paternità e/o parentale, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

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.

La proroga ed il rinnovo del contratto a tempo determinato è ammessa nei termini previsti dal d.lgs. n. 81/2015

Ferme le eccezioni previste dall'art. 23 del d.lgs. n. 81/2015, i non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 35 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato

Articolo 49

Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato ed indeterminato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

Fermo quanto previsto al periodo che precede, potrà essere apposto un termine al contratto di lavoro di durata superiore, ma comunque non eccedente i trentasei mesi a fronte delle seguenti ragioni

- a. per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie;
- b. per le assunzioni legate a punte di attività o per esigenze straordinarie/emergenziali;
- c. per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario;
- d. per l'effettuazione di attività sanitarie o assistenziali, attuate in accordo con le Aziende Sanitarie Locali. o Province, Regioni o Comuni;
- e. per lo svolgimento di attività nuove, limitate nel tempo;
- f. per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Azienda;

g. assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;

h. in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

i. per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, per le ipotesi di malattia (anche professionale), infortunio, congedo di maternità, di paternità e/o parentale, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

l. per lo svolgimento di mansioni di assistenza diretta ed indiretta al paziente

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 30% annuo del numero totale di dipendenti assunto con contratto di lavoro subordinato.

Articolo 50

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.

Articolo 51

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'espletamento del diritto-dovere di istruzione, professionalizzante ed apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

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

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

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili

nei livelli da A a F del presente C.C.N.L.. Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53 il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione al livello professionale di riferimento per la qualifica da conseguire, secondo le seguenti modalità: a) livelli A-B-C-D1-D2-D3: durata 36 mesi; b) livelli E1-E2-E3-F: durata 42 mesi;

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

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

Il trattamento dell'apprendista viene fissato sulla base del minimo contrattuale della retribuzione base previsto per livello, secondo le percentuali della seguente tabella: Livelli 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 formazione adeguate, che cura il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

Il periodo di apprendistato si estingue, perfezionandosi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con la scadenza dei termini di cui sopra. Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile. Le parti si impegnano, alla fine del periodo transitorio previsto dal decreto legislativo 14/9/2011 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.

Articolo 52

Assegnazione e trasferimento del lavoratore

Il trasferimento del personale in sedi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà realizzato in ossequio all'art. 2103 c.c.. L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei sedi, servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzativo della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

Sezione III

Assenze

Articolo 53

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 60 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

i. per la donazione di organi a fini umanitari;

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.)

Per gravi e documentate ragioni l'Azienda può concedere un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore a 6 giorni.

Articolo 54

Permessi non retribuiti

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

a. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;

- b. in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della Legge 26 febbraio 1987, n. 49;
- c. per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente;
- d. nei casi previsti dall'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);
- e. il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;
- f. il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt. 5 e 6 della Legge n. 53/2000.

Articolo 55

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.

Articolo 56

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.

Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il presente CCNL, in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex legge n.104/92 dovranno indicare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione dei permessi stessi.

Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che determinino un mutamento della programmazione, il lavoratore dovrà comunicare e motivare 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.

Articolo 57

Servizio militare o sostitutivo civile

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

Articolo 58

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

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

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

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

Articolo 59

Tutela dei dipendenti con disabilità

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

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

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

Articolo 60

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 ed individuati e/o condivisi dalla Struttura, nella percentuale fino al 6% per il personale globalmente inquadrato nei livelli da C a F e 4% 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, il riconoscimento dei permessi è condizionato alla garanzia dello 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 di servizio e successivamente di quella di anagrafica. Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire alla Struttura un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

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

Articolo 61

ECM (Educazione continua in medicina)

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

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione decentrata 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.

Le Parti concordano che il mancato adempimento degli obblighi ECM costituisce illecito disciplinare, punibile in proporzione alla gravità dell'inadempimento e/o alle relative conseguenze in termini di possibilità del lavoratore di espletare la relativa attività.

Articolo 62

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.

Articolo 63

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 4 ore nel corso dell'anno.

Entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate.

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.

La concessione dei permessi previsti dal presente articolo avviene 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 lavorate di tutto il personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

PARTE III

NORME E COMPORTAMENTI DISCIPLINARI

Articolo 64

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.

Oltre a quelli previsti per legge, sono obblighi del lavoratore:

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

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

La prestazione esplicata al di fuori del rapporto di lavoro con la Struttura, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso.

Articolo 65

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

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa. In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

L'assenza ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi sarà sanzionata con il licenziamento senza preavviso.

Articolo 66

Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art.7 della Legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 45 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 45 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di 45 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 45 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.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, 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, 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. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- d. 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;
- e. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura;
- f. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.6 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;

- g. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- h. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- i. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- l. 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;
- m. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- n. si assenti in maniera ingiustificata nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

È in ogni caso consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, sempre a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- A. nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità nonché nei casi di
- B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C. recidiva in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di 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. alterazione o falsificazione delle indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compimento su queste di annotazioni irregolari;
- H. uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I. violazione del segreto professionale e di ufficio, nonché per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un paziente, al datore di lavoro o a terzi;
- J. tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K. svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto e/o a favore di terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- L. concorrenza sleale posti in essere dal dipendente;
- M. detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- N. atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale nei confronti di degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
- O. atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, nei confronti di altro personale;

P. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda;

Q. atti di libidine commessi all'interno della struttura;

R. omessa attuazione delle disposizioni terapeutiche impartite, delle indicazioni educative; mancato svolgimento dei compiti assegnati dalla direzione o dal superiore gerarchico;

S. insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esecuzione del lavoro affidatogli con negligenza o non ottemperando alle disposizioni impartite;

T. contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;

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

Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio.

Le predette elencazioni hanno carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento.

PARTE IV

ASSENZE TUTELE

Articolo 67

Malattia, infortunio: Trattamento economico di malattia ed infortunio

In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il lavoratore deve informare immediatamente e comunque almeno sei ore 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 mediante la comunicazione scritta a mezzo posta elettronica certificata, 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 consenta la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto sino al 180° giorno di assenza per malattia nell'arco di due anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Le indennità a carico dell'Azienda non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui sopra; se l'indennità è corrisposta dall'INPS in misura ridotta l'Azienda non è tenuta ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto assicuratore.

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

b) il 100% della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto netta sino al 180° giorno di assenza per infortunio sul lavoro. 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 8.30 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

Fermo restando quanto previsto al paragrafo che precede, 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 di quanto previsto al paragrafo che precede.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista al precedente comma, le giornate di assenza riferite a:

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

PARTE V

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sezione I

Classificazione del personale

Articolo 68

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 69 che segue e che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.

Articolo 69

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 disposizioni di fonte legale o regolamentare, si incontreranno entro trenta giorni per verificare la corretta collocazione nella posizione di appartenenza di personale interessato all'interno dell'organizzazione aziendale.

Classificazione del Personale:

Livello A:

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

Esempi di figure appartenenti al livello sono: Addetto alle pulizie, alla sorveglianza e custodia locali, all'assolvimento di commissioni generiche.

Livello B

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

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

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

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

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

Esempi: Operaio generico, centralinista, addetto 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 socioassistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore tecnico dell'assistenza, assistente domiciliare e dei servizi tutelari.

Livello D2: Operatore sociosanitario.

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

Sezione II

Modifica del luogo di lavoro

Articolo 70

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.

Articolo 71

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. 2113 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 sia motivato da ragioni tecniche ed organizzative.

Articolo 72

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, alternativamente, 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).

PARTE VI

Trattamenti economici

Articolo 73

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;
- eventuali trattamenti ad personam.

Articolo 74

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 euro da erogarsi per 13 mensilità ed utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Articolo 75

Retribuzione tabellare

| Livelli | Minimo | Totale |
|---------|------------|------------|
| H | 3.065,10 € | 3.065,10 € |
| G | 2.555,10 € | 2.555,10 € |
| F | 1.943,10 € | 1.943,10 € |
| E3 | 1.535,10 € | 1.535,10 € |
| E2 | 1.484,10 € | 1.484,10 € |
| E1 | 1.433,10 € | 1.433,10 € |
| D3 | 1.382,10 € | 1.382,10 € |
| D2 | 1.351,50 € | 1.351,50 € |
| D1 | 1.310,70 € | 1.310,70 € |

| | | |
|---|------------|------------|
| C | 1.310,70 € | 1.310,70 € |
| B | 1.208,70 € | 1.208,70 € |
| A | 1.127,10 € | 1.127,10 € |

Articolo 76

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 esplicitata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Articolo 77

Lavoro supplementare e straordinario

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 250 ore annue per dipendente.

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

Viene invece considerato lavoro straordinario quello oltre le 40 ore settimanali.

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

Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario devono rispondere ad effettive esigenze di servizio. Il lavoro straordinario diurno sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto con una maggiorazione del 15%.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi (diurno) per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 25%.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 40%.

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 dal datore di lavoro.

Articolo 78

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, per come identificate dal 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 10,00 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.

Articolo 79

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.

Articolo 80

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 10% della quota oraria di cui all'art.51 per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato nelle suddette giornate. 12

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

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

Articolo 81

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.

Articolo 82

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.

Articolo 83

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

PARTE VII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 84

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;

Articolo 85

Preavviso

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione lorda del periodo di mancato preavviso computato in tanti ratei giornalieri quanti i giorni di mancato preavviso. In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio.

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

Articolo 86

Trattamento di fine rapporto

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la Legge n. 297/82. Le voci che rientrano nel T.F.R. sono quelle previste ai sensi di legge ed in particolare:

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

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

Articolo 87

Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore, le indennità del presente contratto (preavviso, trattamento di fine rapporto) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 c.c..

PARTE VIII

Sciopero

Articolo 88

Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

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

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

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

1.Servizi essenziali

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83 la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria. Nell'ambito dei servizi essenziali la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

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

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

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

2. Contingenti di personale

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

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

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

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata. Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile, almeno 48 ore prima dell'iniziativa di sciopero.

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

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

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

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

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

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

- nel mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.
- Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

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

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

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

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

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

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