ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVONAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI (RSA) E DALLE STRUTTURE RESIDENZIALI E SOCIO ASSISTENZIALI

Testo Ufficiale
Roma, 22 novembre 2016
© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

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

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

Il giorno ventidue, nel mese di novembre dell'anno duemilasedici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 18 settembre 2016 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER

Per parte sindacale:
- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - F.I.S.N.A.L.C.T.A – UG.L.

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.
Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

Roma, 22 novembre 2016

Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.I.U.
Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Presidente
Tommaso Di Fazio

SI-CEL.
Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale
Dario Miccheli

F.N.A.O.P.S. C.G.E.L.
Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute
Il Segretario Generale
Luigi Basile

O.NA.P.S.
Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente
Salvatore Avanzato

F.I.S.N.A.L.C.T.A – UG.L.
Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini

Il Presidente
Stiven Baldo Mariano
Stiven Baldo Mariano

E

le Parti Sociali Datoriali:

C.E.P.A. – A.
Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale
Daniele Scalise

Il Vice Presidente Nazionale
Ernesto Bruziches
Ernesto Bruziches

ES.A.AR.CO.
Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale
Michele Antonio Eramo
Michele Antonio Eramo

CEPA-A SANITA'

Il Presidente Nazionale
Emilio Bonometti
Emilio Bonometti

S.A.I.
Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale
Daniele Gregorio Scalise

CEPA-A FEDERCOOP

Il Presidente Nazionale
Francesco Murmura

F.E.R.
Federazione Europea Riutilizzatori

Il Presidente Nazionale
Antonello Talarico

PROTOCOLLO DI INTESA

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

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

in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015

RINNOVATO il 22 novembre 2016

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del CCNL *per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali.*

Tra

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - F.I.S.N.A.L.C.T.A – U.G.L.

Art. 1 – Parte economica

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita in un aumento di € 80,00 di cui € 40,00 dal 22 novembre 2016, € 20,00 dal 22 novembre 2017, € 20,00 dal 21 novembre 2018 come nella seguente tabella:

Livelli	*PAGA BASE AL 31/12/2015*	*PAGA BASE AL 22/11/2016*	*PAGA BASE AL 22/11/2017*	*PAGA BASE AL 21/11/2018*
H	3.005,00	3.045,00	3.065,00	3.085,00
G	2.505,00	2.545,00	2.565,00	2.585,00
F	1.905,00	1.945,00	1.965,00	1.985,00
E3	1.505,00	1.545,00	1.565,00	1.585,00
E2	1.455,00	1.495,00	1.515,00	1.535,00
E1	1.405,00	1.445,00	1.465,00	1.485,00
D3	1.355,00	1.395,00	1.415,00	1.435,00
D2	1.325,00	1.365,00	1.385,00	1.405,00
D1	1.285,00	1.325,00	1.345,00	1.365,00
C	1.285,00	1.325,00	1.345,00	1.365,00
B	1.185,00	1.225,00	1.245,00	1.265,00
A	1.105,00	1.145,00	1.165,00	1.185,00

Art. 2 – Ente bilaterale

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

Art. 3 – Fondo interprofessionale

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

Art. 4 – Previdenza sanitaria integrativa- Fondo FIS
Le Parti Sociali di cui sopra convengono di costituire, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, il Fondo Integrazione Sanitaria denominato " FIS " contattando le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale a disposizione dei propri associati. Un successivo Protocollo di Intesa ne definirà gli ambiti di applicazione ed il suo funzionamento.

Art. 5 – Fondo pensione integrativa
Le Parti di cui sopra convengono di adottare il Fondo pensione aperto Generali denominato FONDO GLOBAL.

Le Parti firmatarie del presente CCNL convengono di recepire quanto indicato all'accordo interconfederale del 27 luglio 2016 modificando quanto possibile le indicazioni del D.Lgs 81/15 in materia di riordino dei CCNL e prevedendo inoltre un nuovo articolo – Art. 6 – il quale rende attuative la funzionalità dell'Organismo Paritetico.

Art. 6 – Organismo Paritetico Nazionale
Le Parti, si danno atto di adottare l'Organismo Paritetico Nazionale in sigla O.P.N. dando attuazione a quanto indicato nel Regolamento interno dell'OPN stesso in accordo con quanto stabilito dalla Conferenza Stato/Regioni u.s. in merito alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 e s.m.i.).

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (*sei*) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma, 22 novembre 2016

RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI

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

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

1 NOVEMBRE 2014

(Decorrenza: 1° novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

RINNOVATO il 22 novembre 2016

Decorrenza: 22 novembre 2016 – Scadenza: 21 novembre 2018

Parti stipulanti

per parte datoriale:
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER

Per parte sindacale:
- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - F.I.S.N.A.L.C.T.A – UG.L.

INDICE

Parte I
SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

DISPOSIZIONI GENERALI

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

Parte II
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sezione I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

Sezione II
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - (Orario di lavoro)
Art. 12 - (Riposo settimanale)
Art. 13 - (Lavoro notturno)
Art. 14 - (Banca delle ore)
Art. 15 - (Festività)
Art. 16- (Ferie)

Art. 17 - (Ex festività soppresse)
Art. 18 - (Rapporto di lavoro a tempo parziale - part-time)
Art. 19 - (Contratti di inserimento)
Art. 20 - (Rapporti di lavoro a tempo determinato)
Art. 21 - (Somministrazione di lavoro)
Art. 22 - (Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato)
Art. 23 - (Apprendistato)
Art. 24 - (Assegnazione e trasferimento del lavoratore)

Sezione III
ASSENZE

Art. 25 - (Permessi retribuiti)
Art. 26 - (Permessi non retribuiti)
Art. 27 - (Congedi per i genitori)
Art. 28 - (Permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni)
Art. 29 - (Chiamata alle armi)
Art. 30 - (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)
Art. 31 - (Tutela dei dipendenti con disabilità)
Art. 32 - (Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale)
Art. 33 - (ECM - Educazione continua in medicina)
Art. 34 - (Diritto allo studio)
Art. 35 - (Permessi e recuperi)

Parte III
NORME E COMPORTAMENTI DISCIPLINARI

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

Parte IV
ASSENZE TUTELATE

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

Parte V
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sezione I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

Sezione II
MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Art. 43 - (Premessa)
Art. 44 - (Trasferimento)
Art. 45 - (Trasferta)
Art. 46 - (Distacco)

Parte VI
TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 47 - (Retribuzione)
Art. 48 - (Indennità di posizione)
Art. 49 - (Retribuzione tabellare)
Art. 50 - (Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore)
Art. 51 - (Paga giornaliera e oraria)
Art. 52 - (Lavoro supplementare e straordinario)
Art. 53 - (Pronta disponibilità)
Art. 54 - (Tredicesima mensilità)

Art. 55 - (Indennità)
Art. 56- (Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga)
Art. 57 - (Vitto e alloggio)
Art. 58 - (Abiti di servizio)

Parte VII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 59 - (Cause di estinzione del rapporto di lavoro)
Art. 60 - (Preavviso)

Art. 61 - (Trattamento di fine rapporto)
Art. 62 - (Indennità in caso di decesso)
Art. 63 - (Rilascio di documenti e del certificato di lavoro)

Parte VIII
CLAUSOLE OBBLIGATORIE DEL CONTRATTO E RELAZIONI SINDACALI

Art. 64 - (Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali)
Art. 65 - (Obiettivi e strumenti)
Art. 66 - (Contrattazione decentrata)
Art. 67 - (Diritto all'informazione)
Art. 68 - (Rappresentanze sindacali)
Art. 69 - (Assemblea)
Art. 70 - (Permessi per cariche sindacali)
Art. 71 - (Contributi sindacali - ESACOASCO)
Art. 72 - (Ente bilaterale nazionale)
Art. 73 - (Fondo Interprofessionale)
Art. 74 - (Fondo integrazione Sanitaria)
Art. 75 - (Fondo Pensione integrativa)

ALLEGATI

Allegato 1
Regolamento per l'assistenza domiciliare

Testo del c.c.n.l.

Parte I
SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
(Sfera di applicazione)

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

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

Art. 2
(Rimandi)

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

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

Art. 3
(Inscindibilità delle norme contrattuali)

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

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

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

Art. 4
(Decorrenza e durata)

Il presente contratto ha validità dal 22 novembre 2016 al 21 novembre 2018.

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

Parte II
GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sezione I
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 5
(Assunzione)

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

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

Art. 6
(Documenti di assunzione)

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

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

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

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

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

Art. 7
(Visite mediche)

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

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

Art. 8
(Periodo di prova)

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

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

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

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

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

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

Art. 9
(Mansioni e variazioni temporanee delle stesse)

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

In applicazione a quanto previsto dalla Legge 81/2015, alla modificazione dell'articolo 2103 del codice civile e dall'Accordo interconfederale del 27 luglio 2016, i lavoratori, con accordo scritto, possono essere demansionati e assegnati a mansioni del livello di inquadramento inferiori purchè rientranti nella medesima categoria di nuova destinazione del lavoratore. Il lavoratore, così come previsto dall'articolo 2113 del codice civile può richiedere l'attivazione della Commissione di Certificazione costituita previo apposita convenzione tra gli Enti Bilaterali costituiti dalle parti sociali firmatarie del presente ccnl aventi il codice del sistema UNIEMENS tra i quali l'Ente Bilaterale EBSAP. La commissione è denominata "Commissione di Certificazione dei 9 Macrosettori", facendosi assistere da un delegato sindacale al fine di stipulare accordo individuale di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione nell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.
Il lavoratore che è adibito a mansioni di qualifica inferiore conserva i diritti ed il trattamento economico del livello da cui proviene ad esclusione degli elementi retributivi legati alla peculiarità del precedente inquadramento da cui proviene.
Qualora il demansionamento rappresenti una concreta alternativa al licenziamento, le Parti, firmatarie del presente ccnl, avviano trattative con le RSU/RSA e o a livello nazionale per la modifica delle mansioni della categoria, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, fermo restando il superiore interesse delle Parti al mantenimento qualitativo-economico dei lavoratori demansionati nella prospettiva di durata nel tempo della realtà aziendale e/o cooperativa.

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 a quelle inerenti alla sua categoria e qualifica.

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

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

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

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

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

Art. 10
(Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica)

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

Sezione II
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11
(Orario di lavoro)

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

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Azienda, con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni); l'orario può essere programmato con calendari di lavoro 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; ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie, che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.).

Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 38 ore in regime di orario 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.

Orario di lavoro

Con un preavviso di almeno sette giorni rispetto alla prima applicazione del c.c.n.l., l'Azienda comunicherà ai lavoratori la nuova articolazione dell'orario di lavoro ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 del c.c.n.l. medesimo.

Le ferie maturate in applicazione del c.c.n.l. e non ancora godute verranno gestite in applicazione dell'art. 16 del c.c.n.l.

Il monte ore eventualmente accumulato ai sensi del c.c.n.l. confluisce nell'accantonamento della banca ore di cui all'art. 14 del c.c.n.l..

Art. 12
(Riposo settimanale)

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

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 13
(Lavoro notturno)

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

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

Art. 14
(Banca delle ore)

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

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

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

Art. 15
(Festività)

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:
- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- Lunedì di Pasqua;
- Festa del lavoro (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Madonna (15 agosto);

- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- S. Natale (25 dicembre);
- S. Stefano (26 dicembre);
- Santo Patrono.

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

Art. 16
(Ferie)

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

Qualora i turni prevedano orari giornalieri di differente grandezza il calcolo delle ferie sarà effettuato trasformando i giorni in ore e pertanto il monte ore di ferie corrisponderà a 165 ore (26 x 6,33). Resta inteso che il godimento delle ferie avverrà per giorni interi e non potrà essere frazionato ad ore.

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

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

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

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

Art. 17
(Ex festività soppresse)

I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 25,33 ore di permesso in sostituzione delle festività soppresse dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 e successive modificazioni. Tali ore confluiranno nella banca ore.

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

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 e s.m.i.,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le ore di lavoro supplementare, prestate nei limiti di cui al periodo che precede, subiranno una maggiorazione, forfettaria sulla singola ora di lavoro supplementare, secondo quanto previsto dalla parte economica del presente contratto.

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

Art. 19
(Contratti di inserimento)

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 e s.m.i.,

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

Per la definizione del progetto di inserimento e della correlata formazione si prevedono percorsi differenziati con una durata di 9 mesi per l'inserimento per il livello A, di 14 mesi per l'inserimento nel livello B, di 18 mesi per l'inserimento nel livello C.

L'inquadramento iniziale per il progetto di inserimento nel livello A dovrà prevedere 20 ore di formazione teorica; quello per il progetto d'inserimento nel livello B dovrà prevedere 40 ore di formazione teorica; quello per il progetto di inserimento nel livello C dovrà prevedere 60 ore di formazione teorica.

Art. 20
(Rapporti di lavoro a tempo determinato)

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 e s.m.i.,

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

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

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

L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa: - per la sostituzione di lavoratori in sciopero;

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

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

a. per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie;

b. per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;

c. per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della salute o da altre istituzioni pubbliche;

d. per l'effettuazione di attività sanitarie o assistenziali, attuate in accordo con le Aziende Sanitarie Locali, o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;

e. per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;

f. per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Azienda;

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

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

i. per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

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

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

Art. 21
(Somministrazione di lavoro)

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 e s.m.i.,

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

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

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

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

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

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

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 e s.m.i.,

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

Art. 23
(Apprendistato)

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 e s.m.i.,

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 minorenne 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 settembre 2011, n. 167, a istituire una commissione che alla luce del Testo Unico dell'apprendistato rivisiti le caratteristiche dell'istituto e riformuli il testo del presente articolo.

Art. 24
(Assegnazione e trasferimento del lavoratore)

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

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

Sezione III
ASSENZE

Art. 25
(Permessi retribuiti)

Vengono previste le seguenti tipologie di permesso retribuito:

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

b. per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;

c. in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a tre giorni lavorativi comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;

d. il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla legge 13 luglio 1967, n. 584;

e. per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;

f. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;

g. in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;

h. nei casi previsti nell'art. 14, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (1. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione dei permessi di cui al comma 1 le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.);

i. per la donazione di organi a fini umanitari;

ii. per gravi e documentate ragioni l'azienda può concedere un periodo di permesso straordinario retribuito non superiore ai due giorni.

Art. 26
(Permessi non retribuiti)

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

a. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. 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;

g. il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000.

Art. 27
(Congedi per i genitori)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Preavviso permessi ex L. n. 104/1992

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

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

Art. 29
(Chiamata alle armi)

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

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

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

a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

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

Art. 31
(Tutela dei dipendenti con disabilità)

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

a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

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

Art. 32
(Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 33
(ECM - Educazione continua in medicina)

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

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione 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.

Art. 34
(Diritto allo studio)

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

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

Art. 35
(Permessi e recuperi)

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

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

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

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

Parte III
NORME E COMPORTAMENTI DISCIPLINARI

Art. 36
(Comportamento in servizio)

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

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

Sono obblighi del lavoratore:

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

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

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

Art. 37
(Ritardi e assenze)

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

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

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

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

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

Art. 38
(Provvedimenti disciplinari)

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

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

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

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

2. richiamo scritto;

3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

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

a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 39, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;

e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;

f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici;

esegua il lavoro affidatogli negligentemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;

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

h. 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;

i. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla legge n. 300/1970;

j. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 6 del presente c.c.n.l., ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;

k. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;

l. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;m. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;

n. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;

o. 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;

p. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;

q. si assenti in maniera ingiustificata nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

r. non osservi le misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda, quando non ricorrano i casi previsti per il provvedimento di licenziamento.

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

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

B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;

C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;

D. assenze per simulata malattia;

E. introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;F. abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;

G. alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari; H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;

I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;

J. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;

K. per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;

L. per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;

M. detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;

N. molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;

O. per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

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

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

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

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

Parte IV
ASSENZE TUTELATE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento economico di malattia

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

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

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

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

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

b. Per tutte le malattie successive all'accertamento dello stato di gravidanza della lavoratrice (certificato del ginecologo attestante la data presunta del parto).

c. Per ricovero day hospital o ricoveri ospedalieri.

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

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

Parte V
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sezione I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 40
(Premessa)

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

Art. 41
(Il sistema di classificazione del personale)

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

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

Art. 42
(Norma generale d'inquadramento)

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

Classificazione del personale:

Livello A

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

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

Livello B

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

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

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

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

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

Esempi:
Operaio generico, centralinista, addetto alla cucina.

Livello C

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative, d'insegnamento e di supplenza all'anziano ed al disabile, anche mirate al recupero e reinserimento di soggetti con menomazioni psico-fisiche, che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti che possono comportare anche funzioni di natura amministrativa, con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili.
Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.

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

Livello D (declinato in D1-D2-D3)

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

Esempi:
Livello D1: Operaio specializzato, cuoco, impiegato d'ordine, operatore socio-assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito formato, operatore tecnico dell'assistenza, assistente domiciliare e dei servizi tutelari.
Livello D2: Operatore socio-sanitario.
Livello D3: Capo operaio, capo cuoco, assistente domiciliare e dei servizi tutelari coordinatore, operatore socio-assistenziale coordinatore.
Per le attribuzioni e i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del Ministero della sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello E (declinato in E1-E2-E3)

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

Esempi:
Livello E1: Infermiere generico, animatore con titolo, impiegato di concetto.
Livello E2: Impiegato di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa (collaboratore amministrativo), educatore professionale, assistente sociale, infermiere professionale, fisioterapista, terapista occupazionale, psicomotricista, logopedista.
Livello E3: Capo ufficio (coordinatore amministrativo), educatore professionale coordinatore, coordinatore di unità operativa.
Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del Ministero della sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello F

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

Esempi:
Responsabile di area, Direttore amministrativo di Struttura: fino a 80 posti letto, psicologo, sociologo, pedagogista.
Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del Ministero della sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti vigenti.

Livello G

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

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

Livello H

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

Esempi:
Direttore amministrativo in Struttura con oltre 120 posti letto.

Inquadramento
Il personale già in forza presso strutture o settori aziendali rientranti nel campo di applicazione del c.c.n.l. è inquadrato secondo quanto previsto dal nuovo c.c.n.l.
In considerazione della nuova suddivisione del personale in 8 livelli e del diverso inquadramento previsto per alcuni profili professionali:
- nella tabella allegata al presente accordo (allegato A), che costituisce parte integrante dello stesso, sono indicati i profili professionali contemplati in entrambi i c.c.n.l. per i quali è previsto un cambiamento di inquadramento;
- nella tabella allegata al presente accordo (allegato C), che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati in via non esaustiva gli inquadramenti dei profili professionali non espressamente contemplati nel c.c.n.l.;
- nella tabella allegata al presente accordo (allegato B), che costituisce parte integrante del presente accordo, sono indicati i profili professionali che non subiscono modificazione di inquadramento nel passaggio al c.c.n.l..
Per l'inquadramento di eventuali figure professionali eventualmente non contemplate si prenderanno a riferimento le declaratorie ed i profili professionali del c.c.n.l..

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

Allegato A
Tabella delle professionalità

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

Professionalità	CCNL
Addetto alle Pulizie	A

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

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

A3 (ausiliario specializzato: ausiliario socio sanitario specializzato, addetto all'assistenza per anziani, assistente ed accompagnatore per disabili; tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47)
A4 (tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47)
B, B1 (assistente socio-sanitario con funzioni educative; assistente sociosanitario con funzioni di sostegno; ausiliario socio-sanitario specializzato, già inquadrato al 4° livello, a seguito di corsi professionali interni già esplicati o per accordi aziendali; impiegato d'ordine con cinque anni di anzianità di servizio nella stessa qualifica e nella stessa struttura)
B3, B4 (educatore senza titolo specifico, ad esaurimento; insegnante senza titolo specifico, ad esaurimento, indipendentemente dall'anzianità di servizio maturata nella struttura; tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47)
B, B1 (operatore di centri elettronici; operaio manutentore; operaio impiantista; ausiliario socio-sanitario specializzato) D1
B3, B4 (tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47) D3
C, C1, C2, C3, C4 (programmatore di centri elettronici, programmatore, educatore senza titolo specifico, con diploma scuola media superiore già inquadrato in posizione economica B4; assistente tecnico; infermiere psichiatrico con 1 anno di scuola; massofisioterapista; operatore tecnico coordinatore - capo servizi operai. Tutti i profili prprevisti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47) E1
C, C1, C2, C3, C4 (massaggiatore, ad esaurimento; insegnante corsi formazione professionale) E2
D, D1, D2, D3, D4 (collaboratore professionale sanitario; personale infermieristico (infermiere: D.M. 14 settembre 1994, n. 739 ; dietista: D.M. 14 settembre 1994, n. 744 ; assistente sanitario: D.M. 17 gennaio 1997, n. 69 ; podologo: D.M. 14 settembre 1994, n. 666; igienista dentale: D.M. 14 settembre 1994, n. 669); personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico: D.M. 14 settembre 1994, n. 745; tecnico sanitario di radiologia medica: D.M. 14 settembre 1994, n. 746; tecnico di neurofisiopatologia: D.M. 15 marzo 1995, n. 183 ; tecnico ortopedico: D.M. 14 settembre 1994, n. 665 ; tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: D.M. 27 luglio 1998, n. 316 ; odontotecnico: art. 11 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992 ; ottico: art. 12 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista: D.M. 4 settembre 1994, n. 667; tecnico audioprotesista: D.M. 14 settembre 1994, n. 668 ; terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: D.M. 17 gennaio 1997, n. 56 ; tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: D.M. 17 gennaio 1997, n. 57 ; massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403); collaboratore tecnicoprofessionale; tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47
D, DS, DS1, DS2 e DS3 (caposala; coordinatore del personale infermieristico; coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali; direttore corsi, indipendentemente dall'anzianità nella stessa qualifica e nella stessa struttura sanitaria E3
DS4 (dirigente di area infermieristica - già C.S.S.A., R.A.I. - tecnica e riabilitativa, già responsabile di area riabilitativa in struttura con internato) F
E (direttore amministrativo di struttura sanitaria fino a 150 posti letto; assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi
E1 (direttore amministrativo di struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto; capo servizio o ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto; G
vicedirettore amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi; coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista
E2 (direttore amministrativo di struttura sanitaria con oltre 250 posti letto; direttore amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate; direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista H

Sezione II
MODIFICAZIONE DEL LUOGO DI LAVORO

Art. 43
(Premessa)

Rientra nel potere di direzione lo svolgimento della prestazione di lavoro in luogo diverso da quello indicato nel contratto di lavoro, attraverso:
- trasferimento;
- trasferta;
- distacco.

Art. 44
(Trasferimento)

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

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

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

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

Art. 45
(Trasferta)

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

La trasferta è disposta dal datore di lavoro.

L'attività svolta in trasferta può essere indennizzata mediante:

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

Art. 46
(Distacco)

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

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

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

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

Parte VI
TRATTAMENTI ECONOMICI

Art. 47
(Retribuzione)

La retribuzione lorda mensile spettante ai dipendenti è composta da:

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

Art. 48
(Indennità di posizione)

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

Art. 49
(Retribuzione tabellare)

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

Livelli	*PAGA BASE AL 31/12/2015*	*PAGA BASE AL 22/11/2016*	*PAGA BASE AL 22/11/2017*	*PAGA BASE AL 21/11/2018*
H	3.005,00	3.045,00	3.065,00	3.085,00
G	2.505,00	2.545,00	2.565,00	2.585,00
F	1.905,00	1.945,00	1.965,00	1.985,00
E3	1.505,00	1.545,00	1.565,00	1.585,00
E2	1.455,00	1.495,00	1.515,00	1.535,00
E1	1.405,00	1.445,00	1.465,00	1.485,00
D3	1.355,00	1.395,00	1.415,00	1.435,00
D2	1.325,00	1.365,00	1.385,00	1.405,00
D1	1.285,00	1.325,00	1.345,00	1.365,00
C	1.285,00	1.325,00	1.345,00	1.365,00
B	1.185,00	1.225,00	1.245,00	1.265,00
A	1.105,00	1.145,00	1.165,00	1.185,00

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

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

Art. 51
(Paga giornaliera e oraria)

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:
- retribuzione come da relativa posizione.

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

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

Art. 52
(Lavoro supplementare e straordinario)

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

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

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

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

Il lavoro straordinario diurno sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto, come da art. 51, con una maggiorazione del 15%.
Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi (diurno) per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.
Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.
Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 15 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.
Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'Azienda della struttura.

Art. 53
(Pronta disponibilità)

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.
Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, di cui all'art. 13 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.
Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di 15,00 euro lorde per ogni 12 ore.
Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa.
L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore.
In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Art. 54
(Tredicesima mensilità)

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza retribuzione per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.
La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 55
(Indennità)

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

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

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

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

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

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 10° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di cedolino paga estratto dal libro unico del lavoro, in cui devono essere distintamente specificati la denominazione dell'azienda, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.
In caso di pagamento in contanti qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.
In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, l'Azienda è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.
In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Art. 57
(Vitto e alloggio)

Qualora usufruisca dell'alloggio fornito dalla Struttura, il dipendente è tenuto ad un contributo di euro 46,48 mensili; qualora usufruisca del pasto fornito dalla Struttura, il dipendente contribuisce con una somma pari a euro 1,55 per ogni pasto.
Qualora il dipendente effettui turno spezzato con pausa pranzo gli viene riconosciuta una indennità giornaliera di euro 2,00.

Art. 58
(Abiti di servizio)

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'Azienda, comprese quelle della manutenzione ordinaria.
Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Le parti confermano che la vestizione e la svestizione non sono computabili nell'orario di lavoro.

Premio di produttività
Fatte salve condizioni di miglior favore applicabili dalle singole aziende, a tutto il personale compete un premio di euro 500,00 lorde annue, da erogarsi in un'unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.
Per il solo anno 2013, con la retribuzione del mese di novembre, verrà corrisposto forfettariamente un premio produttività determinato in 150 euro.
Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il lavoratore effettua almeno 266 giorni di presenza; per ogni giorno di presenza in più il premio viene aumentato di 20 euro, fino ad un massimo di 580,00 euro. Per ogni giorno di mancata presenza il premio è ridotto in ragione di euro 20,00 per ogni giorno di assenza.
Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi di cui alla L. n. 104/1992, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.
Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio-30 giugno, debbono essere considerate come godute.
Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a 6 giornate lavorative, nei casi di part-time verticale, orizzontale o organizzazione del lavoro su 5 giornate lavorative vanno effettuate le opportune riparametrazioni.
Qualora i fondi accantonati nel Fondo di produttività aziendale derivanti da quanto previsto dall'art. 2 fossero superiori a quanto necessario all'erogazione del premio di produttività lo stesso sarà aumentato fino a concorrenza totale dell'importo stesso e corrisposto in maniera proporzionale.

Parte VII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:
a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
b) per dimissioni del lavoratore;
c) per risoluzione consensuale;
d) per morte del lavoratore;
e) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

Art. 60

(Preavviso)

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

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

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

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

Art. 61
(Trattamento di fine rapporto)

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge n. 297/1982.
Le voci che rientrano nel t.f.r. sono quelle previste ai sensi di legge ed in particolare:
- retribuzione come da posizione economica;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni ad personam;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

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

Art. 62
(Indennità in caso di decesso)

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

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

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

Parte VIII
CLAUSOLE OBBLIGATORIE DEL CONTRATTO E RELAZIONI SINDACALI

Art. 64
(Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali)

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

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

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a 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. 146/1990 e successive modificazioni.

1. Servizi essenziali

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

Nell'ambito dei servizi essenziali la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori; - assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

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

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

2. Contingenti di personale

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

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

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

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

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

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

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

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

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

d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

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

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

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

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a. in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del lavoro;

b. in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;

c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 65
(Obiettivi e strumenti)

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

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

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione decentrata integrativa, che si svolge a livello di singola struttura produttiva, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) informazione;

d) interpretazione autentica degli articoli del presente contratto.

Art. 66
(Contrattazione decentrata)

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

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

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

b) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro;

c) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;

d) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;

e) le seguenti materie espressamente previste:

- le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero;
- la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento;
- i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM;- la modalità di fruizione del diritto allo studio;
- i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti;
- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario;

f) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità.

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

Art. 67
(Diritto all'informazione)

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

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

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

Le sedi di informazione sono:

1) Livello nazionale

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

- le prospettive e l'andamento del settore;

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

2) Livello aziendale

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

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

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

Art. 68
(Rappresentanze sindacali)

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

Rappresentanze sindacali

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

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

Art. 69
(Assemblea)

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

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

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

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

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

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

Art. 70
(Permessi per cariche sindacali)

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

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

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

Art. 71
(Contributi sindacali - ESACOASCO)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, ESA.AR.CO e le OO.SS. firmatarie del presente contratto, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato ESA.CO.AS.CO - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 130 del 30 luglio 2014, Circolare n. 47 del 18/02/2015, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso il versamento su F24 inserendo il codice " W310 ".

La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

La gestione delle risorse economiche di cui sopra e la loro ripartizione saranno assicurate dalle parti stipulanti il presente contratto con apposite intese, in rapporto agli scopi sopraindicati.

Il contributo di cui al primo comma è fissato nella misura dello 0,30% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 14 mensilità ed è così ripartito:

0,13% a carico del lavoratore e 0,17% a carico del datore di lavoro.

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

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 14 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 72
(Ente bilaterale nazionale)

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

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale ed agli Enti Bilaterali Territoriali, costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,30 per cento di paga base e contingenza, di cui lo 0,20 per cento a carico del datore di lavoro e lo 0,10 per cento a carico del lavoratore.
Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento degli Enti Bilaterali.
Il regolamento degli enti bilaterali territoriali può stabilire che il versamento di contributi di importo complessivamente inferiore a euro 51,65 possa essere effettuato con cadenza ultra mensile entro un periodo massimo di dodici mesi. Il venti per cento del gettito netto globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale.
La quota residua verrà ripartita, in ragione della provenienza del gettito, di norma tra gli Enti Bilaterali Regionali ed, in alternativa, tra gli Enti Bilaterali Territoriali di area omogenea eventualmente costituiti.
Sulle somme riscosse per il tramite della convenzione in essere tra l'INPS e le organizzazioni nazionali stipulanti il presente CCNL, la quota di competenza dell'EBSAP è confermata al venti per cento, con decorrenza dal 1° gennaio 2016.
Le risorse degli Enti Bilaterali saranno, di norma, destinate alla realizzazione delle iniziative di cui al presente articolo, in ragione della provenienza del gettito.
Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di utilizzare l'Ente Bilaterale denominato EBSAP già in possesso dei codici Uniemens costituito dalle stesse parti sociali per l'applicazione dei rispettivi servizi derivati (busta paga, fondo interprofessionale, formazione normata e professionalizzante etc).
Le Parti Sociali di cui sopra concordano che i contributi dovuti ad EBSAP sono riscossi per il tramite dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ai sensi della

convenzione stipulata tra l'INPS e EBSAP in data: 18 Settembre 2013, da versare con **codice EBSA** su mod. F24.

I contributi riscossi dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelli attualmente accantonati, saranno trasferiti agli enti bilaterali territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL.
L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme in questione qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli enti bilaterali territoriali e/o i centri di formazione di emanazione diretta in relazione ai contributi riscossi direttamente dagli stessi.

Formazione ed ECM

In materia di formazione è tuttora vigente in Italia l' art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992 ed in materia di formazione continua in ambito medico-sanitario la legge 214 del 22.12.2011, all'art. 33 che introduce in maniera decisa le responsabilità dei professionisti, prevedendo l'obbligo dei corsi ECM.
Atteso quanto previsto dalla legge, che l'azienda sanitaria ha in organico professionisti sanitari e che per tali lavoratori la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi di Educazione Continua in Medicina, le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tali percorsi formativi. A tal fine le Parti, per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario ed implementare le attività di formazione in ambito aziendale favoriranno metodi di formazione a distanza e sul campo ove impossibilitati ad erogarla in aula.
Le Parti individuano nello strumento della Bilateralità, la risorsa per le aziende per il finanziamento della formazione dei propri lavoratori, attraverso l'utilizzo delle previsioni contrattuali per la fruizione dell'Educazione Continua in Medicina.

Art. 73
(Fondo Interprofessionale)

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

Art. 74
(Fondo integrazione Sanitaria)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di costituire, entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, il Fondo Integrazione Sanitaria denominato " FIS " contattando le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale a disposizione dei propri associati. Un successivo Protocollo di Intesa ne definirà gli ambiti di applicazione ed il suo funzionamento.

Art. 75
(Fondo Pensione integrativa)

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

ALLEGATI

Allegato 1
Regolamento per l'assistenza domiciliare

Art. 1
(Definizione di assistenza domiciliare)

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

Art. 2
(Attività)

Il personale comandato in servizio domiciliare svolge i seguenti compiti:
a) aiuto diretto alle persone;
b) cura e governo della casa;
c) igiene e cura personale ed interventi infermieristici semplici;
d) aiuto nel favorire la socializzazione mantenendo e rafforzando le relazioni familiari, amicali e sociali.

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

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

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

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

Art. 5
(Indennità e orario di lavoro)

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

Art. 6
(Mansionario)

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

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

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

2 - Aiuto per governo della casa:
- riordino del letto e della stanza;
- cambio della biancheria.

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

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

Premesso che:
- Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007, n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato introducendo il Testo Unico dell'apprendistato;
- Anche in ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per i nostro paese e che il contratto di apprendistato rappresenta la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;
- Il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'art. 7, comma 7 del D.Lgs n. 167/2011;
- E' opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'apprendistato, rivisitando le caratteristiche dell'istituto e riformulando il testo dell'art.
23 del c.c.n.l. per il personale dipendente delle Residenze Sanitarie Assistenziali e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali AIOP, così come espressamente previsto nell'ultimo capoverso del cennato articolo.

Le parti convengono che:
Ad integrazione e parziale modifica di quanto già regolamentato all'art. 23 del c.c.n.l. per il personale dipendente delle Residenze Sanitarie Assistenziali e delle altre strutture residenziali e socio-assistenziali, in ossequio al disposto di cui al D.Lgs. n. 167/2011, per il contratto di apprendistato trova applicazione la seguente disciplina:
- Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto quindici anni di età e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. Questo tipo di apprendistato ha una durata non superiore a tre anni ovvero a quattro nel caso di diploma quadriennale regionale ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti;
- Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, per l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico professionali rinvenibili nei livelli da A a F del presente c.c.n.l. Agli stessi limiti di età soggiace il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. In caso di possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età;

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

Per le assunzioni successive al 1° gennaio 2013, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiori a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La durata del rapporto di apprendistato è fissata per tutti i livelli professionali in 36 mesi e non potrà essere inferiore a sei mesi;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

Dati apprendista/impresa

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

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

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

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

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

Firma tutor/referente aziendale ....

Timbro e firma dell'azienda ....

Firma apprendista .... Data ... ...

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

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

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

2. Apprendista

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

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

Esperienze lavorative
....
....

Periodi di apprendistato svolti dal .... al ....

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
a) ....
b) ....
c) ....

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

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

4. Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali
Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.
In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.
Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.
1) ....
2) ....
3) ....
4) ....
5) ....
6) ....7) ....

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)
( ) On the job
( ) Affiancamento
( ) Esercitazioni di gruppo
( ) Testimonianze
( ) Action learning
( ) Visite aziendali
( ) (..... altro)

Appendice 2
Accordo per la disciplina dell'intervallo minimo fra un contratto a termine e l'altroin deroga a quanto disposto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92

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

CONSIDERATO:

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

Le parti, statuiscono inoltre di incontrarsi nel minor tempo possibile qualora intervenga una modifica alle norme qui trattate (relativamente al periodo intercorrente tra due contratti a tempo determinato), per assumere le eventuali decisioni.

Appendice 3
Accordo nazionale per la produttività

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

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

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

NORME PER LA PRODUTTIVITA'

1) PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA GESTIONE DELLE AZIENDE

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

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

2) FONDO DI PRODUTTIVITA'

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

3) TRATTAMENTO ECONOMICO DI MALATTIA

Al fine di garantire la continuità e il livello assistenziale che devono essere garantiti agli utenti, dopo adeguata valutazione, le Parti concordano che nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio-31 dicembre) viene corrisposto:
- il 100% della retribuzione per il primo evento di malattia, fino al terzo giorno;
- il 66% per il secondo evento, fino al terzo giorno;
- il 50% per il terzo evento, fino al terzo giorno,
- dal 4° evento cesserà di essere corrisposta la retribuzione, sempre nell'arco temporale sopra descritto.

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

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

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

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

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

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

4) PREMIO DI PRODUTTIVITA'

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

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria primo semestre 2014

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

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

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

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

6) COSTITUZIONE ENTE BILATERALE E FORMAZIONE CONTINUA

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

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

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

Definizione del sistema delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti.

Rappresentanze sindacali

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

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

Assemblea

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

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

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

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

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

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

Contributi sindacali

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 55 - Indennità: Il paragrafo "lavoro notturno ordinario" è sostituito come segue: "per tale lavoro è prevista un'indennità giornaliera di € 2,50, per le giornate di effettivo servizio prestato. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi 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".

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