

## VERBALE DI STIPULA

Il giorno 8 ottobre 2020, in Roma, presso la sede del Ministero della Salute ed alla presenza del Ministro della Salute, on. Roberto Speranza,

**AIOP (Associazione Italiana Ospedalità Privata)**, nelle persone della Presidente, Barbara Cittadini, del capo delegazione Guerrino Nicchio e dei componenti l'Ufficio di Presidenza Bruno Biagi e Gabriele Pelissero, assistiti dal direttore generale, Filippo Leonardi, con il supporto di Angelo Cassoni, Francesca Gardini, Sonia Gallozzi e David Trotti,

**ARIS (Associazione Religiosa Istituti Socio Sanitari)**, nelle persone del Presidente Padre Virginio Bebber, del direttore generale Mauro Mattiacci, del capo delegazione Giovanni Costantino e dei componenti la delegazione Michele Bellomo, Enrico Mambretti, Paolo Moscioni, Josè Parrella e Stefano Pizzicaroli,

e

**FP CGIL**, in persona della Segretaria Generale Serena Sorrentino, dei Segretari Nazionali Barbara Francavilla e Michele Vannini, con la delegazione composta da Antonio Marchini, Leonida Mazza, Domenico Ficco, Marco D'Acunto, Massimiliano Rizzuto, Riccardo Bartolini, Marco Blanzieri e Gilberto Creston;

**CISL FP**, in persona del Segretario Generale Nazionale Maurizio Petriccioli, della Segretaria Nazionale Marianna Ferruzzi e dei delegati alla trattativa Roberto Chierchia, Alessandro Chierchia, Antonio Cuozzo, Roberto Dusi e Massimo Imparato;

**UIL FPL**, in persona del Segretario Generale Michelangelo Librandi, delle Segretarie Nazionali Rossella Buccarello e Mariavittoria Gobbo, nonché dei Segretari Regionali Sandro Bernardini, Giuseppe Vatinno e Guido Sarritzu.

**hanno stipulato**

il contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018, che regola il rapporto di lavoro dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie e qualifiche professionali di cui al successivo art. 52, che operano negli IRCCS e nelle strutture sanitarie ospedaliere, iscritte ad Aiop ed Aris, per acuti, per riabilitazione ospedaliera e lungodegenza.

Il presente contratto si applica, anche, ai Centri di Riabilitazione che alla data di sottoscrizione della pre-intesa ancora adottavano il previgente CCNL per il personale non medico dipendente delle strutture sanitarie private.

Le parti si impegnano a definire i contenuti dell'Allegato 7 entro e non oltre 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

AIOP

ARIS

Il Ministro della Salute

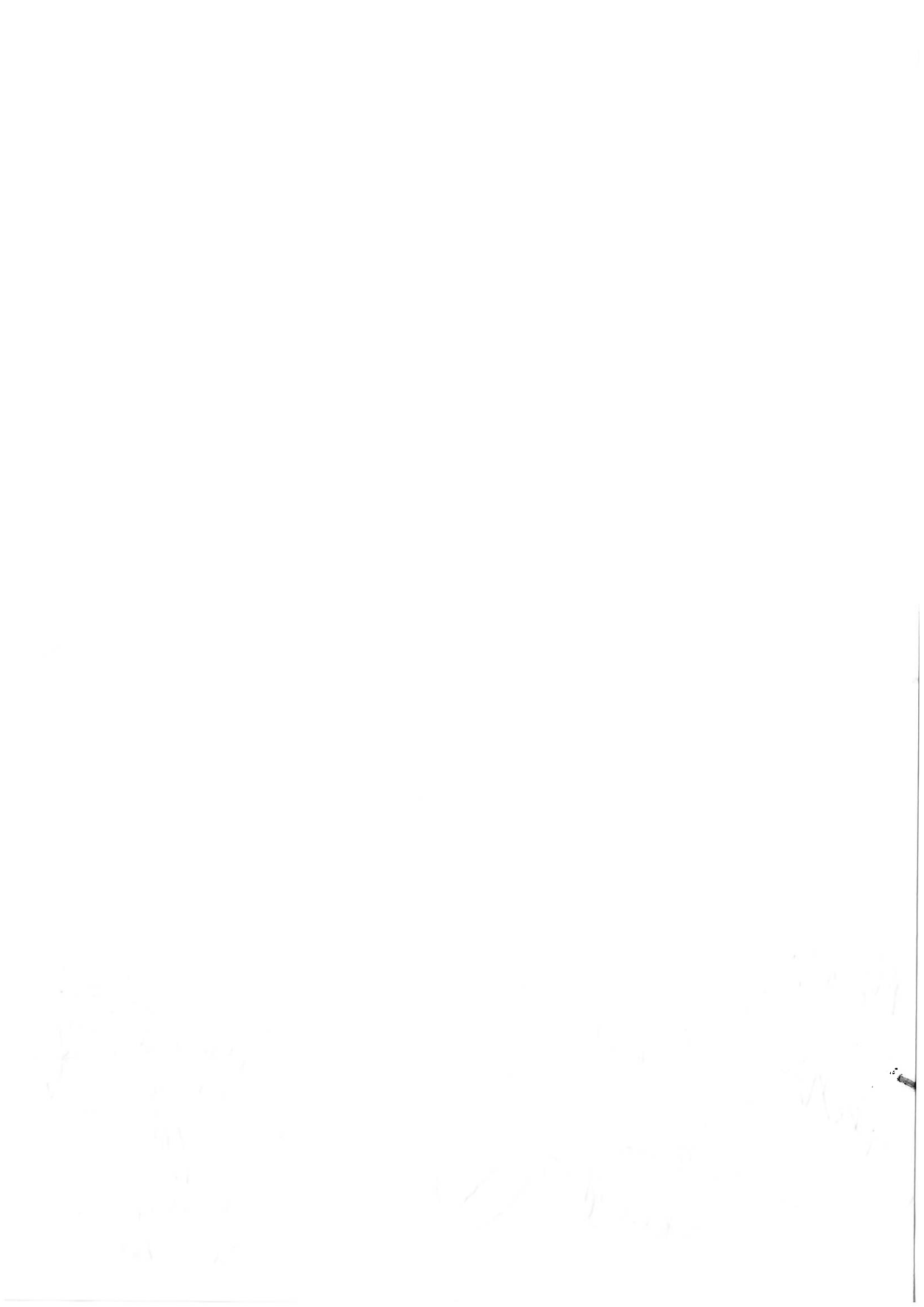
FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

Rossella B.

M. Gobbo



<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	4
Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto .....	4
Art. 2 - Disposizioni generali .....	4
Art. 3 - Incindibilità delle norme contrattuali .....	4
Art. 4 - Decorrenza e durata .....	4
Art. 5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali .....	4
<b>TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	9
Art. 6 - Obiettivi e strumenti .....	9
Art. 7 - Contrattazione decentrata .....	9
Art. 8 - Diritto all'informazione e al confronto tra le parti.....	10
Art. 9 - Comitato Unico di Garanzia .....	13
Art. 10 - Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente .....	13
<b>TITOLO III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	15
Art. 11 - Assunzione.....	15
Art. 12 - Documenti di assunzione.....	16
Art. 13 - Visite mediche .....	16
Art. 14 - Periodo di prova .....	16
Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse.....	17
Art. 16 - Cumulo delle mansioni .....	18
Art. 17 - Tentativo di repêchage.....	18
<b>TITOLO IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	19
Art. 18 - Orario di lavoro .....	19
Art. 19- Lavoro notturno .....	20
Art. 20 - Orario di lavoro flessibile .....	21
Art. 21 - Banca delle ore .....	21
Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) .....	22
Art. 23 - Contratto di apprendistato .....	25
Art. 24 - Rapporti di lavoro a tempo determinato .....	29
Art. 25 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato.....	31
Art. 26 - Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato .....	31
Art. 27 - Lavoro Agile.....	32
Art. 28 - Telelavoro .....	33
Art. 29 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore.....	36
Art. 30 - Riposo settimanale.....	36
Art. 31 - Festività.....	36
Art. 32 - Ferie .....	37
Art. 33 - Cessione solidale delle ferie .....	38
Art. 34 - Permessi retribuiti e non retribuiti .....	39
Art. 35 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche .....	43
Art. 36 - Tutela dei dipendenti con disabilità.....	44
Art. 37 - Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio .....	44
Art. 38 - Congedi per la Formazione.....	45
Art. 39 - Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio.....	46

**TITOLO V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI** ..... 48

Art. 40 - Comportamento in servizio ..... 48

Art. 41 - Ritardi e assenze ..... 48

Art. 42 - Provvedimenti disciplinari..... 48

**TITOLO VI - MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO**.. 52

Art. 43 - Malattia e Infortuni..... 52

Art. 44 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro..... 54

Art. 45 - Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro.... 54

**TITOLO VII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**..... 61

Art. 46 - Il sistema di classificazione del personale..... 61

Art. 47 - Norma generale d'inquadramento ..... 61

Art. 48 - Norma di qualificazione e progressione professionale..... 62

Art. 49 - Passaggio di posizione o di categoria ..... 63

Art. 50 - Retribuzione..... 63

Art. 51 - Posizioni economiche a regime ..... 63

Art. 52 - Inquadramento del personale nel sistema di classificazione ..... 63

Art. 53 - Revisione e aggiornamento del sistema di classificazione ..... 78

Art. 54 - *Una tantum* riparatoria..... 78

Art. 55 - Elemento aggiuntivo della retribuzione (EADR) ..... 79

Art. 56 - Retribuzione individuale di anzianità *ad personam* ..... 79

Art. 57 - Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore 79

Art. 58 - Paga giornaliera e oraria ..... 79

Art. 59 - Lavoro straordinario ..... 79

Art. 60 - Pronta disponibilità..... 80

Art. 61 - Indennità..... 81

Art. 62 - Indennità di funzione di coordinamento..... 82

Art. 63 - Indennità specifiche..... 83

Art. 64 - Indennità Professionali ..... 84

Art. 65 - Premio di Incentivazione ..... 85

Art. 66 - Tredicesima mensilità..... 86

Art. 67 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga..... 86

Art. 68 - Vitto e alloggio ..... 86

Art. 69 - Abiti di servizio ..... 87

Art. 70 - Attività sociali, culturali, ricreative ..... 87

**TITOLO VIII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**..... 88

Art. 71 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro..... 88

Art. 72 - Preavviso..... 88

Art. 73 - Trattamento di Fine Rapporto..... 88

Art. 74 - Previdenza complementare..... 89

Art. 75 - Indennità in caso di decesso ..... 89

Art. 76 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro..... 89

**TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI** ..... 90

Art. 77 - Rappresentanze sindacali..... 90

Art. 78 - Assemblea..... 90

Art. 79 - Permessi per cariche sindacali..... 90

Art. 80 - Contributi sindacali ..... 91

<b>TITOLO X</b> .....	92
Art. 81 - Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale .....	92
<b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.</b> .....	93
<b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.</b> .....	93
Tabella 1 .....	94
Tabella 2 .....	95
ALLEGATO 1 - Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali .....	96
ALLEGATO 2 - Norme di solidarietà occupazionale .....	99
ALLEGATO 3 - Accordo sulla costituzione delle R.S.U.; Testo unificato dei verbali del 28.6.1994 e 6.9.1994 .....	100
ALLEGATO 4 - Accordi OTA del 25.11.1991 e del 6.12.1991 .....	107
ALLEGATO 5 - Accordo Nazionale per i Collaboratori di enti di ricerca privati ..	110
ALLEGATO 6 - Norme particolari per i Centri di Riabilitazione .....	125
ALLEGATO 7 - Piani formativi per il contratto d'apprendistato professionalizzante .....	126



**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art.1 - Sfera di applicazione del contratto**

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori appartenenti alle categorie e qualifiche professionali di cui al successivo art. 52, che operano negli IRCCS e nelle strutture sanitarie ospedaliere - iscritte ad Aiop ed Aris - per acuti, per riabilitazione ospedaliera e lungodegenza.

Il presente contratto si applica anche ai Centri di Riabilitazione che alla data di sottoscrizione della pre-intesa ancora adottino il previgente CCNL per il personale non medico dipendente delle strutture sanitarie private.


**Art. 2 - Disposizioni generali**

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 debbono 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.

Eventuali regolamenti e successive modifiche saranno consegnati in copia al lavoratore, ovvero, in alternativa, pubblicati sul sito intranet, ove esistente.



**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 CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Eventuali difficoltà interpretative saranno riportate alla commissione paritetica nazionale di cui all'Accordo del 10 giugno 2020 per l'interpretazione autentica della norma.



Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normo-economiche di miglior favore.

**Art.4 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto si riferisce - sia per la parte normativa, sia per la parte economica - al periodo dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2018.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipula, salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenza diverse.

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



**Art. 5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali**





**Premessa**

Le parti, con il presente accordo si propongono di attuare le disposizioni contenute nella Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83 e s.m.i in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

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

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

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n.146/90, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83 e s.m.i.

**1. Servizi pubblici essenziali**

Ai sensi degli articoli 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n.146, come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n.83 e s.m.i., 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 di cui al presente punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

**A) ASSISTENZA SANITARIA**

**A1) Assistenza d'urgenza:**

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse ai parti;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;
- servizio trasporto infermi.

**A2) Assistenza ordinaria:**

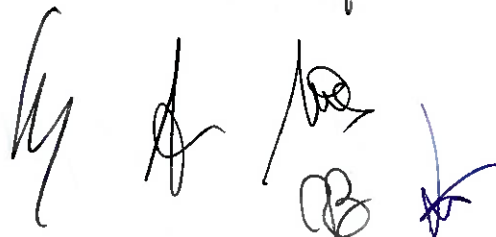

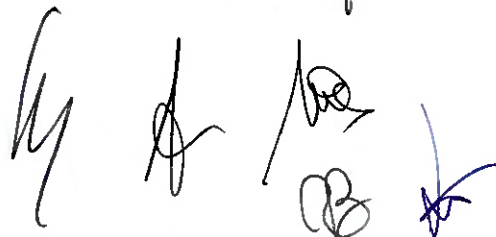
- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;
- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale e isola neonatale (nido);
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.


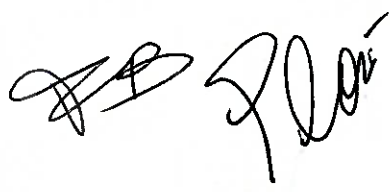
**A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:**



5



CB

- 
- 
- servizio di portineria qualora necessario a garantire l'accesso e i servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nella Struttura, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno della stessa;
  - servizi di cucina, qualora necessari a garantire le esigenze alimentari e dietetiche;
  - attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, servizi sanitari, informatici, ecc.) necessarie per l'espletamento delle prestazioni;
  - interventi urgenti di manutenzione degli impianti, qualora necessari per il funzionamento della Struttura.


## 2. Contingenti di personale

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili; tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per le giornate festive.

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'articolo 7 del presente CCNL, individuano:

- le categorie e i profili professionali che formano i contingenti: in particolare per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e le categorie di lavoratori normalmente impiegati;
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili, con criteri di rotazione per garantire a tutti di fruire del diritto di sciopero;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

La Struttura individua, in occasione di ogni sciopero e sulla base dei criteri concordati nell'accordo decentrato aziendale, i nominativi del personale tenuto all'erogazione dei servizi necessari e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle RSU e alle OO.SS territoriali firmatarie del CCNL ed ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.




In ogni caso:

- per le prestazioni indispensabili relative alle attività di cui al punto 1 del presente articolo si fa riferimento al personale impiegato nei giorni festivi;
- per le prestazioni indispensabili relative a terapie chemioterapiche, radioterapiche ed assimilabili, programmate e non dilazionabili senza danni per le persone interessate, va mantenuto in servizio il personale necessario a garantire tali prestazioni.

In mancanza di accordo decentrato, o in caso di non applicabilità dello stesso a causa di modifiche normative o di modifiche della conformazione clinico-assistenziale della Struttura, quest'ultima attiverà l'esame congiunto in sede aziendale entro 24 ore dalla ricezione al livello competente della proclamazione dello sciopero. In caso di mancato accordo entro dieci giorni dall'avvio di tale esame congiunto, previo tentativo di conciliazione davanti al Prefetto e, comunque, in tempo utile per il rispetto della procedura di cui al presente punto 2, il Direttore Sanitario, in via provvisoria, adotterà i provvedimenti necessari ad individuare i contingenti minimi nel rispetto dei criteri previsti nel comma precedente.

## 3. Modalità di effettuazione degli scioperi

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alle Presidenze Nazionali delle Associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole





Strutture deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni e delle Strutture interessate.

Le OO.SS. e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle Strutture interessate 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 OO.SS. e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette Strutture.

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. in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in 48 ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 2;
- f. le azioni di sciopero, inoltre, 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.

La richiesta di attivazione della procedura di conciliazione, oltre che ai soggetti incaricati a svolgerla per il proprio livello di competenza, va inviata anche alla controparte.

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 l'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

7

espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n.83/2000 e s.m.i.

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 4 (conflitti nazionali) ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 5 (conflitti regionali e locali), una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui ai commi 4 e 5 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 e s.m.i. 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 e s.m.i.; 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 f).

**5. Sanzioni**

Le parti firmatarie del presente CCNL sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli.

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e s.m.i., nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt.4 e 6 delle predette leggi.




## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 6 - Obiettivi e strumenti

Le parti concordano che avere relazioni industriali, dinamiche e qualificate costituisca un fattore capace di incidere positivamente sulla produttività delle Strutture o Gruppi, sulla qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati a favore dei cittadini.

Le parti concordano altresì che costruire relazioni stabili tra le Strutture e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, sia coerente con il comune obiettivo di migliorare le condizioni e la qualità del lavoro, la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori, di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché consentire di affrontare in maniera partecipata i cambiamenti in atto e i conseguenti processi di riorganizzazione e riordino. Le parti individuano nella contrattazione, nel confronto e nell'informazione, ai livelli previsti dal CCNL, gli strumenti per agire il nuovo modello di relazioni sindacali che si articola nei seguenti livelli:



- a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
  - b) contrattazione decentrata integrativa, che si svolge sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
  - c) informazione e confronto;
  - d) interpretazione autentica di cui all'Accordo del 10 giugno 2020 per l'istituzione della Commissione paritetica nazionale per l'interpretazione autentica.
- 



#### Art. 7 - Contrattazione decentrata

La contrattazione integrativa di secondo livello si realizza a livello decentrato con gli obiettivi definiti all'articolo 6; 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.

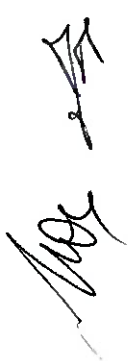
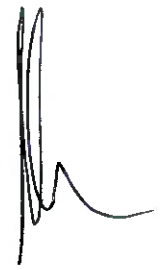
Nelle materie oggetto di contrattazione, le parti avvieranno, con le modalità di seguito descritte, apposite trattative sindacali, con lo scopo di raggiungere, laddove possibile, specifici accordi decentrati.

**Nella contrattazione di 2<sup>a</sup> livello le parti definiscono il contratto decentrato che ricomprende:**

- a) I sistemi di incentivazione per la realizzazione di programmi, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché i premi correlati ai risultati conseguiti dalla Struttura o Gruppo. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro in riferimento alle disposizioni di legge che prevedono agevolazioni fiscali e contributive per le retribuzioni incentivanti.
  - b) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D. Lgs. 81/2008 e s. m. i., e quanto previsto dall'art. 45;
- 
- 

- 
- 
- c) la verifica, in relazione agli appalti eventualmente concessi, della piena osservanza, 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, condividendo tuttavia l'auspicio che ai lavoratori impiegati in regime di appalto siano applicati CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d) l'accesso ai servizi di mensa, ove esistenti e nel rispetto dei limiti organizzativi, da parte dei lavoratori delle aziende appaltatrici, senza oneri a carico delle Strutture;
- e) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- f) installazione di strumenti di controllo a distanza, laddove richiesto dall'art. 4 L. 300/70 e s.m.i.;
- g) le seguenti materie, limitatamente agli aspetti espressamente delegati alla contrattazione di II livello dagli articoli sotto richiamati:
- contingenti minimi in caso di sciopero (art. 5);
  - disciplina del CUG aziendale (art. 9);
  - orario di lavoro (art. 18);
  - lavoro notturno (art. 19);
  - introduzione e disciplina dell'orario flessibile (art. 20), nonché di misure per favorire i lavoratori di cui all'art. 6 l. 170/2010 e s.m.i. (familiari di studenti con DSA).
  - banca delle ore (art. 21);
  - rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 22);
  - lavoro a tempo determinato (art. 24);
  - trasferimento (art. 29);
  - utilizzo del Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione, e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio (art. 37);
  - congedi per la formazione (art. 38);
  - superamento del tetto annuo di 120 ore di lavoro straordinario, fino a un massimo di 180 ore (art. 59);
  - tempi per il raggiungimento della Struttura in caso di chiamata in pronta disponibilità (art. 60);
  - attuazione delle attività sociali, culturali, ricreative (art. 70);
  - intese di maggior favore in materia di anticipazione del TFR (art. 73).
- h) l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità ivi compreso il monitoraggio degli interventi per il superamento delle barriere architettoniche di cui all'art. 36
- i) ogni altra materia espressamente rinviata dalla legge e dal contratto.




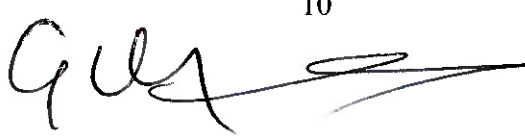

All'entrata in vigore del presente CCNL, rimangono in vigore i contratti decentrati stipulati precedentemente; laddove necessario, le parti si incontreranno al livello competente al fine di definire le eventuali misure di armonizzazione contrattuale.



#### **Art. 8 – Diritto all'informazione e al confronto tra le parti**

L'informazione e il confronto sono il presupposto, gli strumenti e le modalità attraverso le quali si sviluppano corrette relazioni sindacali, si instaura un dialogo approfondito sulle materie individuate, al fine di consentire la partecipazione ai soggetti sindacali e di esprimere valutazioni esaustive.

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





In particolare, con il confronto le parti da un lato intendono prevenire le situazioni conflittuali, dall'altro tale modalità relazionale viene assunta come metodo di lavoro teso a garantire un ampio coinvolgimento per individuare le criticità e le proposte per il loro superamento.

A supporto di quanto sopra, sulle materie di seguito identificate oggetto di confronto, sarà fornita, anche su richiesta, un'adeguata informazione nei tempi, modi e contenuti, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita.

### **Modalità d'informazione**

Le parti concordano l'informazione quale presupposto del corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti, elemento essenziale per il confronto.

La stessa consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte della Struttura, ai soggetti sindacali di cui all'art. 77, al fine di consentire loro di prendere coscienza delle questioni trattate ed esaminarle.

### **Le sedi di informazione e confronto sono:**

#### **1) Livello nazionale:**

annualmente, o su richiesta di una delle parti, in appositi incontri nazionali, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, le sue prospettive ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- verificare lo stato di applicazione del presente CCNL con particolare riferimento ad eventuali problematiche insorte;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente CCNL e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento.

#### **2) Livello regionale:**




annualmente, o su richiesta di una delle parti, in appositi incontri regionali le stesse si incontreranno in particolare per:

- controllare e monitorare il livello di applicazione del CCNL;
- analizzare l'andamento del settore con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed ai dati occupazionali in termini qualitativi e quantitativi (tipologia contrattuale, qualifica professionale, classi di età, sesso ecc.);
- monitorare eventuali situazioni di crisi aziendale, le misure assunte e assumibili per farvi fronte;
- analizzare le informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti con il SSR delle Strutture;
- valutare l'eventuale impatto sul settore di norme nazionali e/o regionali sia in termini organizzativi che contrattuali;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente CCNL, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento.


A livello regionale le parti potranno inoltre:

- a) definire le linee di indirizzo per l'implementazione della contrattazione decentrata aziendale collegata all'eventuale reperimento di risorse non afferenti alla copertura delle prestazioni sanitarie;



- 
- 
- 
- b) definire l'inquadramento provvisorio di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente CCNL, e delle relative declaratorie e profili professionali, nonché la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;
  - c) promuovere azioni positive, di pari opportunità e interventi volti alla conciliazione tempi di vita e di lavoro;
  - d) promuovere l'attivazione e lo sviluppo dell'E.C.M. (Educazione continua in medicina) nonché l'esame delle particolari esigenze formative in ambito regionale;
  - f) attivare la formazione permanente, anche attraverso intese regionali, ai sensi dell'art. 6, L. 53/2000;
  - g) verificare le politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni;
  - h) verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali;
  - i) formulare analisi, studi e proposte di contrasto a fenomeni di burn-out;
  - j) verificare e implementare le misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato.

### 3) Livello aziendale

- andamento della struttura, dei programmi e dei progetti di sviluppo, anche con riferimento all'andamento recente e a quello prevedibile dell'attività e della situazione economica, all'assetto dei servizi ed ai dati occupazionali in termini qualitativi e quantitativi (inclusi i lavoratori distaccati);
  - organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi;
  - politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni;
  - eventuali processi di esternalizzazione;
  - politiche di lavoro agile di cui all'art. 27 e relativo regolamento;
  - informazione sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di apprendistato;
  - ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 81/2015, informazione annuale sul numero di contratti di somministrazione conclusi, sulla loro durata, sul numero e sulla qualifica dei lavoratori interessati;
  - l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché la promozione, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica, ivi compresa l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di stress da lavoro correlato, di cui alla D.lgs 81/2008 e s.m.i. e alle disposizioni ministeriali previste in materia.
- 

### **Modalità d'informazione e confronto a livello aziendale.**

Annualmente la Struttura convoca un'apposita sessione sulle tematiche oggetto d'informazione e confronto. Le RSU/RSA e/o le OO. SS. firmatarie, potranno richiedere appositi incontri, al di fuori di quello annuale, anche su singoli argomenti con un preavviso di almeno 7 giorni.

Le informazioni dovranno essere corredate da idonea documentazione consegnata con congruo anticipo.

Sulle materie per le quali il presente CCNL rinvia espressamente al confronto fra le parti, anche al fine di definire intese e/o regolamenti aziendali, le Strutture convocheranno le RSU/RSA e le OO.SS. con un preavviso di almeno 7 giorni sull'argomento oggetto del confronto.

Il confronto si svilupperà in un arco temporale non superiore a 30 gg. e dell'esito finale verrà redatto apposito verbale che dovrà riassumere le diverse posizioni in caso di mancato accordo.

Nel caso in cui l'informazione riguardi materie in cui è prevista la contrattazione, l'informazione è preventiva e la relativa documentazione è consegnata alle RSU/RSA e alle OO.SS firmatarie con congruo anticipo.

### **CUG a livello regionale**

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare a livello regionale il Comitato Unico di Garanzia, così come disciplinato all'art. 9 del presente CCNL, che avrà compiti propositivi, consultivi e di verifica per tutte le strutture sanitarie con un organico inferiore a 200 dipendenti.

In sede di confronto regionale saranno definite le regole di funzionamento del C.U.G. regionale e potranno essere affidate al medesimo Comitato ulteriori funzioni al fine di ottemperare ad eventuali futuri obblighi di legge.

### **Art. 9 - Comitato Unico di Garanzia**

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in ciascuna Struttura con un organico pari o superiore a n. 200 lavoratori dipendenti, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.).

Per le Strutture con un organico inferiore a 200 dipendenti, si rinvia a quanto previsto all'art. 8 (Confronto regionale).

Il C.U.G. sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico per il contrasto al fenomeno del mobbing ed ha compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Il C.U.G. contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, anche di natura sessuale, per le lavoratrici ed i lavoratori.

Il C.U.G. - senza oneri aggiuntivi per le Strutture - opera in stretto raccordo con il vertice aziendale ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le suddette finalità, che la Struttura metterà a tal fine a disposizione.




Il C.U.G. viene costituito entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL e rimane in carica quattro anni, ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e da un numero pari di rappresentanti della Struttura, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Tutti i componenti devono possedere professionalità ed esperienza, attitudini personali-relazionali e motivazionali, adeguate conoscenze nelle materie di competenza del C.U.G. e nell'ambito delle pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale. Il/La Presidente, in particolare, è scelto/a tra i dipendenti della Struttura in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

In sede di contrattazione di II livello saranno definite nel dettaglio le regole di funzionamento del C.U.G. e potranno essere affidate al medesimo Comitato ulteriori funzioni al fine di ottemperare ad eventuali futuri obblighi di legge.

### **Art. 10 - Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente**

Al fine di prevenire e contrastare il sorgere di fenomeni di violenza e aggressione al personale dipendente, fermo restando quanto previsto all'art. 7 (relazioni sindacali in tema di salute e sicurezza), le parti convengono di istituire un apposito organismo



paritetico a livello aziendale, composto, per la parte sindacale, da un componente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

In caso di sostituzione di uno o più dei suoi componenti, le OO.SS provvederanno alla sua sostituzione nel più breve tempo possibile, ciò a valere anche per i rappresentanti della Struttura.

Tale organismo dovrà costituirsi entro 45 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL e dura in carica per tutta la valenza del presente CCNL.

Una volta insediato l'organismo ai sensi del comma 3 del presente articolo, la Struttura procederà alla sua convocazione entro i successivi 30 giorni. In tale occasione la Struttura fornirà i dati e gli elementi a sua conoscenza degli episodi di aggressione registrati, le misure in atto per la loro prevenzione e il suo contrasto, a cominciare dallo stato di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7 legge n. 113 del 14.08.2020 e di cui alla raccomandazione n. 8/2007 del Ministero della Salute, e il documento di valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori compresa la prevenzione degli atti di violenza contro gli operatori ai sensi del D.lgs 81/08 e s.m.i.

L'organismo paritetico si riunisce, di norma, due volte l'anno e, comunque, ogni qual volta si manifesti la necessità.

L'organismo paritetico può adottare un proprio regolamento che ne disciplini il funzionamento.

L'organismo paritetico opera in sinergia con il Servizio di prevenzione e protezione e gli RLS, al fine di monitorare lo stato di attuazione e di aggiornamento delle misure previste nel DVR; inoltre, può proporre agli stessi ulteriori misure di prevenzione di contrasto al fenomeno

L'organismo paritetico, tiene costantemente informate le RSU/RSA e le OO.SS firmatarie del presente CCNL delle azioni concrete che sono poste in atto ai fini del presente articolo, le quali possono richiedere appositi incontri, e realizza almeno una relazione all'anno sugli esiti dell'attività.

Le parti convengono che le leve su cui agire per la prevenzione indicativamente possono essere:

- a) strutturali e tecnologiche;
- b) organizzative;
- c) formazione/informazione.

### TITOLO III

#### COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

##### Art. 11 – Assunzione

L'assunzione del lavoratore viene effettuata con atto scritto, da consegnarsi contestualmente alla firma del lavoratore, contenente le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) il CCNL applicato;
- e) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- f) la durata del periodo di prova se previsto;
- g) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- h) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- i) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- j) l'orario di lavoro;
- k) i termini del preavviso in caso di recesso.

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere f), h), i), j) e k) di cui sopra, può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del presente contratto collettivo e dell'eventuale contratto integrativo.

Il trattamento dei dati del lavoratore deve avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela della *privacy*.

Per le organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva ai fini delle assunzioni obbligatorie si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative; si intende per personale tecnico esecutivo (di cui all'art. 3, comma 3, legge 68/1999 e s.m.i.) il personale appartenente alle seguenti qualifiche: addetto alle pulizie, operaio qualificato, commesso, ausiliario, aiuto cuoco, ausiliario specializzato, operaio manutentore, operaio impiantista, cuoco.

Per gli IRCCS si fanno salve le norme regolamentari, ove esistano.

Per le assunzioni presso gli Ospedali Classificati di cui all'art. 41 e i Presidi di cui all'art. 43 della legge 23 dicembre 1978, n. 833 e s.m.i., dovranno comunque essere salvaguardate le disposizioni che prevedono che i servizi prestati e i titoli acquisiti dal personale assunto a seguito dell'adeguamento dei rispettivi ordinamenti del personale alle disposizioni del d.lgs. 502/1992 e s.m.i., e che sia stato assunto a seguito di procedura concorsuale, sono equiparati ai servizi prestati e ai titoli acquisiti presso le strutture pubbliche del Servizio Sanitario Nazionale, anche per quel che concerne la possibilità di ottenere la mobilità dai medesimi enti ed istituti verso le strutture pubbliche del Servizio Sanitario Nazionale e da queste verso gli enti e gli istituti stessi.

Nell'ambito delle assunzioni per concorso, le Strutture prevederanno, limitatamente alle figure non apicali, una riserva per il personale interno per i posti messi a concorso nella misura del 35%, fatte salve diverse disposizioni regolamentari.

15





### Art. 12 - Documenti di assunzione

All'atto dell'assunzione e/o in caso di successive richieste il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti indicati a titolo esemplificativo ed ogni altro documento propedeutico all'istaurazione del rapporto di lavoro:

- a) codice fiscale;
- b) carta d'identità o documento equipollente;
- c) permesso di soggiorno per lavoro subordinato o altro titolo idoneo a legittimare l'attività di lavoratori cittadini di paesi esteri, laddove richiesto;
- d) certificato di idoneità al lavoro secondo quanto previsto dalla vigente normativa;
- e) libretto sanitario, ove richiesto a norma di legge;
- f) titolo di studio o professionale in copia autenticata in relazione alla qualifica; qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- g) certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- h) certificato casellario giudiziale, se richiesto dal datore di lavoro;
- i) certificato carichi pendenti, se richiesto dal datore di lavoro;
- j) certificazione vaccinale nei casi previsti dalla vigente normativa.

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

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a comunicare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio, nonché ogni mutamento relativo alle circostanze certificate o autocertificate in sede di assunzione ai sensi delle precedenti lettere b), c), f), g), h), i), j), presentando – ove richiesto dal datore di lavoro – idonea certificazione.

### Art. 13 - Visite mediche

La Struttura 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, salvo quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e dal d.lgs. 230/1995 e s.m.i. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura.

Si conviene che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti per le suddette visite, solo allorquando l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

In relazione alle caratteristiche della Struttura e delle mansioni a cui il lavoratore è addetto, verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi, così come previsto dalla legislazione vigente in materia.

### Art. 14 - Periodo di prova



L'assunzione in servizio a tempo indeterminato del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a:

- tre mesi di calendario per le categorie A e B;
- sei mesi di calendario per le altre categorie.

In caso di assunzione a tempo determinato il periodo di prova sarà non superiore a:

- un mese di calendario per le categorie A e B;





- tre mesi di calendario per le altre categorie.

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

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, 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. Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica cui appartiene il lavoratore interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto nei casi di assenza previsti dalla legge, il lavoratore sarà ammesso a continuare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro centoventi giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

Le assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del restante personale.

Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che, su loro richiesta, siano assegnati ad altra Struttura del medesimo Gruppo, sempreché abbiano già superato la prova presso la Struttura di provenienza.

Durante il periodo di prova le Strutture possono adottare iniziative formative per il personale neo assunto.

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. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse**

Il lavoratore deve essere adibito ai compiti ed alle mansioni per cui è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito.

I lavoratori, con esclusione di quelli inquadrati nelle qualifiche di cui alla posizione E2, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, possono altresì essere adibiti a compiti o mansioni riconducibili alla stessa categoria legale e contrattuale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza riduzione del trattamento stipendiale. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi i 3 giorni.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni superiori alla categoria/posizione economica ricoperta deve essere riconosciuto, per tutta la durata dell'adibizione, il corrispondente trattamento stipendiale.

Fermo restando il diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta come disciplinato al periodo precedente, nel caso di assegnazione a compiti e mansioni superiori, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore in servizio, il lavoratore - sempreché sia in possesso del titolo professionale e salva diversa volontà del lavoratore - sarà inquadrato definitivamente nella corrispondente qualifica dopo un periodo consecutivo pari a:

- 9 mesi, in caso di adibizione a mansioni e compiti di cui alle categorie B, C, D, E
- 24 mesi, in caso di adibizione a mansioni e compiti di cui alla categoria DS

L'assegnazione a mansioni superiori deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore potrà farsi assistere dall'Organizzazione Sindacale di categoria cui conferisca mandato:

- 1) sia nei casi di cui al comma 6 dell'art. 2103 del Codice Civile;
- 2) sia, laddove l'assegnazione riguardi un solo lavoratore, nelle ipotesi di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 2103 del Codice Civile; in tal caso, l'efficacia del provvedimento del datore di lavoro sarà sospesa per un periodo comunque non superiore a 7 giorni lavorativi dalla sua comunicazione al dipendente.

In caso di adibizione a mansioni superiori per sostituzione di lavoratore in servizio, laddove la posizione occupata si renda vacante per cessazione del rapporto, il servizio prestato dal lavoratore sostituito nella posizione medesima potrà essere considerato quale titolo preferenziale per l'eventuale copertura.

#### Art. 16 - Cumulo delle mansioni

Ai lavoratori che sono assegnati all'espletazione 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. 17 - Tentativo di repêchage

Le Strutture, fermo restando il proprio potere organizzatorio, attuano prontamente le misure indicate dal medico competente o dall'organo di vigilanza nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Qualora tali misure prevedano un'inidoneità temporanea all'espletamento delle mansioni per le quali il lavoratore è stato assunto, o di quelle successivamente acquisite, esperiscono ogni utile tentativo per il recupero lavorativo del dipendente adibendolo temporaneamente, ove possibile, a mansioni diverse appartenenti alla stessa categoria legale e contrattuale o, in difetto, anche di categoria inferiore previo consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 42 comma 1 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. (garanzia del trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza).

In caso di inidoneità permanente, qualora le Strutture non dispongano di mansioni appartenenti alla stessa categoria legale e contrattuale, il lavoratore può, previo consenso, essere adibito in via definitiva a mansioni di categoria inferiore, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 42 comma 1 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. (garanzia del trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza).


Con riferimento alle persone con disabilità di cui all'art. 3, comma 3-bis del d.lgs. 9 luglio 2003 n. 216 e s.m.i., le Strutture adotteranno quanto previsto dalla medesima disposizione in materia di accomodamenti ragionevoli volti a realizzare la piena inclusione organizzativa del lavoratore.






## TITOLO IV


### SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 18 - Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.
  2. Nel rispetto del monte ore annuale, la distribuzione dell'orario di lavoro può avvenire eventualmente anche con:
    - a) orario continuato ed articolato in turni, laddove l'organizzazione del lavoro richieda la presenza alternata del personale nell'arco delle 24 ore o per periodi inferiori;
    - b) orario di lavoro articolato con il ricorso a calendari plurisettimanali o annuali come di seguito disciplinato al comma 4.
  3. I criteri per la formulazione dei turni di servizio, l'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo confronto con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.
  4. In caso di orario programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria e della posizione economica di appartenenza, potranno essere previsti periodi con orario di lavoro settimanale fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi, fino a quattro mesi nell'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore nella settimana, previo confronto con le Rappresentanze Sindacali di cui all'art. 77. In tale ipotesi, le ore di lavoro settimanalmente programmate oltre le 36/38 ore non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.
  5. La durata della prestazione non può essere superiore a dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate.
  6. 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. 59, calcolate su un periodo non superiore a sei mesi.
  7. Le Strutture potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.
  8. Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal comma 10 del presente articolo e dall'art. 59 comma 1 del presente contratto.
  9. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento, all'assistenza ed alle cure dei pazienti, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria, determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di
- 



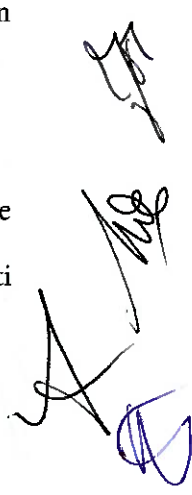



adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

10. Con esclusivo riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della Struttura abiti di lavoro, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuale di cui al d.lgs. 81/08, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende 14 minuti complessivi destinati a tali attività, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e dalla postazione allo spogliatoio e di provvedere al passaggio delle consegne ai colleghi. Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa. Le modalità di applicazione di quanto previsto al presente comma sono definite in sede di contrattazione di II livello. Quanto previsto al presente comma si applica automaticamente dal mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL. Con la medesima decorrenza decadranno eventuali accordi decentrati che prevedano tempi di vestizione e svestizione diversi.
  11. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le parti convengono che l'articolazione dei turni di cui al precedente comma 2 lett. a) sarà stabilita in base ad una ciclicità che tenga in considerazione l'organizzazione della Struttura e le preminenti esigenze di continuità assistenziale, nonché, per quanto possibile, la necessità per il dipendente di coniugare i tempi di lavoro con le esigenze familiari. I turni, inoltre, saranno predisposti in modo tale da consentire, di norma, l'assorbimento del debito orario nell'ambito di periodi non superiori a sei mesi.
  12. Nel rispetto delle previsioni di cui al presente articolo, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro e nell'ottica di agevolare per quanto possibile l'organizzazione della vita quotidiana dei lavoratori, la programmazione dei turni di lavoro potrà essere oggetto di confronto periodico trimestrale con la Rappresentanza sindacale di cui all'art. 77, così da consentire anche l'eventuale rotazione degli operatori fuori turno.
  13. Eventuali modifiche della programmazione dei turni e dell'orario di lavoro, saranno disposte dalla Struttura avendo cura - di norma - di comunicarle con congruo anticipo ai dipendenti interessati. Allo stesso modo, il singolo dipendente, salve ragioni di urgenza, è tenuto ad avanzare richieste di eventuali modifiche della programmazione con congruo anticipo, nel rispetto delle disposizioni aziendali e dei principi di diligenza, di buona fede e correttezza, al fine di garantire una corretta pianificazione della copertura del servizio.
  14. In linea di massima, le modifiche alla programmazione dei turni e dell'orario di lavoro con carattere di urgenza saranno operate rispettando per quanto possibile il criterio di congrua distribuzione dell'orario di servizio tra i lavoratori della Struttura, tenendo in considerazione anche eventuali disponibilità rappresentate dai lavoratori. La programmazione dei turni e dell'orario di lavoro, in ogni caso, sarà operata considerando preminente il mantenimento di adeguati livelli assistenziali, in attuazione dei requisiti di accreditamento regionale.
- 

#### Art. 19- Lavoro notturno

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 59, 60, 61, 62, 63, 64, in materia di indennità e maggiorazioni, ai fini del presente CCNL si intende:

- per periodo notturno, il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;





- per lavoratore notturno, qualsiasi lavoratore che, in via alternativa:

1) durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

2) svolga, per almeno tre ore, lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Ai sensi dell'art. 12 del d.lgs 66/2003 e s.m.i., l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta dal confronto con i soggetti di cui all'art. 77 (rappresentanze sindacali).

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. 66/2003 e s.m.i.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 18, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore giornaliere, calcolate come media sulla settimana lavorativa.

Eventuali ulteriori previsioni in materia di lavoro notturno, per le materie delegate dalla legge alla contrattazione collettiva (ivi incluso l'eventuale ampliamento delle fattispecie di esonero dal lavoro notturno), potranno essere definite in sede di contrattazione di II livello.

#### Art. 20 - Orario di lavoro flessibile

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, la contrattazione di II livello potrà introdurre l'orario flessibile giornaliero, consistente nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

Salve diverse previsioni dell'accordo decentrato di cui al comma 1, l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del presente articolo, deve essere recuperato entro il mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati.

#### Art. 21 - Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che - su richiesta del lavoratore da presentare entro il 15 dicembre di ciascun anno e con effetto per tutto l'anno successivo - saranno automaticamente accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo.

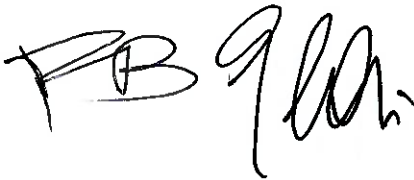

Eventuali disdette dovranno essere comunicate dal lavoratore entro il 30 del mese ed avranno effetto dal mese successivo.

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore sono nella esclusiva disponibilità del lavoratore e potranno essere usufruite come permessi orari o giornalieri; tali permessi vanno richiesti con un preavviso di almeno 48 ore e possono essere negati solo per comprovate ed indifferibili esigenze di servizio.

Le Strutture corrisponderanno, entro il 30 giugno di ciascun anno, gli importi dovuti a titolo di residui orari a credito (con la paga oraria vigente a tale data) riferiti all'anno precedente eventualmente non usufruiti.





Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'art. 7 - contrattazione di II livello - lettera g.  
Sono fatti salvi gli accordi esistenti.

## **Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)**

### **Disposizioni generali.**

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

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

Si conviene che, a titolo indicativo, la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non dovrà superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Il limite di cui sopra potrà essere modificato a livello aziendale, previa contrattazione con le OO.SS. di cui all'art. 77. In tale ipotesi, la distribuzione dei contratti *part time* aggiuntivi sui diversi profili professionali sarà oggetto di informativa e confronto ai sensi dell'art. 8. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disposizione del presente CCNL per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro (ivi incluse le percentuali massime di cui agli artt. 24, 25 e 26 (limiti tempo determinato e somministrazione), i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

L'assunzione di personale a tempo parziale, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, 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 lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, tale indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo;
- la sede di lavoro.

In caso di necessità di assunzione a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva comunicazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale secondo le modalità in uso presso la Struttura, al fine di garantire agli stessi l'eventuale diritto di precedenza.

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. Ai soli fini dell'interpretazione del presente



articolo, devono intendersi confermate le definizioni di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale contenute nella previgente normativa (d.lgs. 61/2000 e s.m.i.). I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale sono tenuti a comunicare l'esistenza di altri rapporti di lavoro.

#### **Lavoro straordinario e supplementare.**

Il lavoro straordinario o supplementare può essere richiesto ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale per garantire la continuità delle prestazioni e/o qualora la Struttura 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.

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 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 59.

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di due ore giornaliere e di 120 ore annue.

Per ore supplementari devono intendersi quelle prestate oltre l'orario concordato individualmente e sino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto dall'art. 18 (orario di lavoro) per la corrispondente categoria e posizione economica.

Per ore straordinarie devono intendersi quelle prestate oltre l'orario ordinario settimanale di lavoro di cui all'art. 18 (orario di lavoro).


Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dalla Struttura.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Le ore supplementari saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 58.

Le ore straordinarie saranno retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 59.

L'eventuale rifiuto di prestazioni supplementari e straordinarie non può comportare l'adozione dei provvedimenti disciplinari del licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.




#### **Clausole elastiche.**

Le parti, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o anche successivamente, possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

In tale patto le parti devono stabilire, in caso di tempo parziale, l'arco temporale all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni. Inoltre, in tale patto potrà essere concordata la clausola di ripensamento.

Nella stipula del patto, il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale di cui all'art 77.

Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.58 per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione temporale. In caso di stipula di clausole elastiche, è facoltà del datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 del presente paragrafo, modificare la collocazione temporale e la durata della prestazione nel limite di un monte ore annuo pari a 200 ore.



Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., ovvero in quelle di cui all'art. 10, primo comma, della legge 300/1970, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il lavoratore può richiedere la sospensione delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute; tale richiesta sarà valutata dal datore di lavoro con decisione motivata.

Ulteriori situazioni che consentano la revoca o la sospensione del consenso, anche per tempi limitati, potranno essere individuate in sede di contrattazione decentrata.

Non costituisce esercizio di clausole elastiche, né dà luogo a maggiorazioni, l'eventuale modifica della durata e/o dell'articolazione dell'orario di lavoro eventualmente concordata, mediante appositi accordi scritti successivi all'assunzione.

### **Trasformazione del rapporto di lavoro.**

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 l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro in essere. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite dal datore di lavoro in Struttura. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale, e viceversa, non è previsto il 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 ragioni sostitutive, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

Il diritto di precedenza di cui all'art. 8, comma 6, d.lgs. 81/2015 e s.m.i. troverà applicazione solo qualora il lavoratore disponga dei requisiti necessari per ricoprire la nuova posizione.



Sono fatte salve le ipotesi disciplinate all'art. 8, commi 3 e 7, d.lgs. 81/2015 e all'art. 24, comma 6, d.lgs. 80/2015 e loro s.m.i.

### **Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro.**

Nei casi disciplinati dall'art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., i lavoratori hanno diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Fermo restando quanto previsto nei commi precedenti, la Struttura, nel rispetto delle proprie esigenze organizzative, in caso di stipula di contratti *part time*, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo il seguente ordine di importanza:

1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà genitoriale;
2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente affetti da gravi patologie o infermità;
3. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figli di età non superiore a 12 anni, in assenza dell'altro genitore o in caso di provvedimenti dell'autorità giudiziaria che assegnino ad un unico genitore la potestà genitoriale;
4. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;

- 
- 
5. coloro che devono seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza, etilismo e ludopatia, debitamente e preventivamente certificate, predisposte da strutture sanitarie accreditate e per tutta la durata del progetto di recupero;
  6. il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro e con automatico ripristino dell'orario a tempo pieno allo scadere del periodo, salva diversa scelta della lavoratrice;
  7. partecipazione certificata a corsi di formazione e/o di studio in ambito sanitario, per tutta la durata legale del corso di formazione e/o di studio.

Le parti concordano di verificare, entro ventiquattro mesi, lo stato di attuazione delle clausole contenute nel presente articolo.

### **Art. 23 - Contratto di apprendistato**

Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al conseguimento della professionalità richiesta dal servizio.


Le Strutture potranno assumere personale con contratto di apprendistato nel rispetto del d.lgs. 81/2015.

L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili alla copertura della mansione a cui è destinato.

### **Apprendistato professionalizzante o di II livello.**

#### **1 Finalità dell'istituto**

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante, le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto nel presente articolo, la durata e le modalità di erogazione della formazione per la acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo o altro strumento idoneo.










#### **2 Ammissibilità**

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie A, B, C, D di cui all'art. 52 del CCNL, con esclusione degli Operatori Socio-Sanitari, delle professioni sanitarie per cui è prevista l'iscrizione negli Albi tenuti dagli Ordini delle professioni infermieristiche, della professione di ostetrica e dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione.

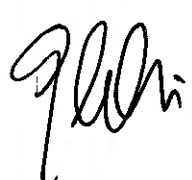


#### **3 Requisiti del contratto**

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati:

- la prestazione oggetto del contratto,
  - la durata del periodo di apprendistato,
  - il periodo di prova,
  - il trattamento economico,
  - la qualifica e la relativa categoria che sarà acquisita al termine del periodo di apprendistato.
- 







Al contratto dovrà essere allegato il piano formativo individuale; in ogni caso il piano formativo individuale dovrà essere consegnato al lavoratore entro e non oltre i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

#### **4 Periodo di prova**

Il periodo di prova per l'apprendista non può avere durata superiore a quella prevista per il periodo di prova di un lavoratore a tempo indeterminato con medesima categoria di inquadramento iniziale di assunzione.

#### **5 Durata massima**

Il contratto di apprendistato ha una durata non inferiore a sei mesi e non superiore a tre anni.

#### **6 Proporzione numerica**

Per le Strutture che occupano fino a 9 dipendenti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori qualificati/specializzati in forza.

Per le Strutture che occupano oltre 9 lavoratori il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 (apprendisti) a 2 (lavoratori qualificati/specializzati).

La Struttura che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati/specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

#### **7 Limiti di età**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Possono altresì essere assunti, ai sensi dell'art. 4 d.lgs. n. 81/2015, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età, nonché ogni altra categoria prevista dalla legge.

#### **8 Percentuale di conferma**

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 60% 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.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente paragrafo 8 sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il contratto di apprendistato a tempo parziale è ammesso a condizione che l'orario di lavoro settimanale non sia inferiore al 60% (sessanta) dell'orario di lavoro contrattuale, a condizione che la minor prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.

#### **9 Durata del rapporto di apprendistato**



La durata minima del contratto di apprendistato è pari a 6 mesi.

La durata del periodo di apprendistato è determinata in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- a) 12 mesi per le qualifiche inquadrate nella categoria A;
- b) 24 mesi per le qualifiche inquadrate nelle categorie B e C;
- c) 36 mesi per le qualifiche inquadrate nella categoria D.

#### **10 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.**





Il periodo di apprendistato effettuato presso altre Strutture sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta dal libretto formativo o altro strumento idoneo, e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende e enti, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

#### **11 Obblighi del datore di lavoro.**

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- di impartire o di far impartire, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- di adibire il lavoratore alle attività attinenti alla qualifica da conseguire;
- di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo o in altro strumento idoneo.

Le Strutture daranno all'apprendista formale comunicazione dell'acquisizione della qualificazione.

#### **12 Doveri dell'apprendista.**

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni della Struttura, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo, anche se in possesso di un titolo di studio.




#### **13 Trattamento normativo.**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

L'orario di lavoro corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato.

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

Sono fatti salvi i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.



Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni.

L'apprendista, nel caso svolga attività che richiedono sorveglianza sanitaria in base al d.lgs. n. 81/2008, dovrà essere sottoposto alle visite mediche preventive ed a quelle periodiche imposte dalla normativa vigente.

In caso di malattia, all'apprendista sarà riconosciuto quanto previsto dall'art. 43 del presente CCNL.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal d.lgs n.66/03; pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

#### **14 Trattamento economico**

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

Il trattamento economico dell'apprendista viene fissato sulla base della retribuzione lorda prevista per la posizione economica di appartenenza, con le seguenti progressioni:

per contratti di durata fino a 12 mesi:

- dal 1° al 9° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 10° al 12° mese: 90 % della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

- dal 1° al 12° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 13° al 24° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Per contratti di durata fino a 36 mesi:


- dal 1° al 18° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- dal 19° al 36° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Durante l'apprendistato il lavoratore non matura anzianità a nessun fine di legge e di contratto collettivo.

#### **15 Estinzione del rapporto di apprendistato**

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- per recesso di una delle parti comunicato al termine del periodo di apprendistato, nel rispetto di un periodo di preavviso (ai sensi dell'art. 2118 c.c.) decorrente dal medesimo termine di durata pari a 15 giorni di calendario, o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva. Durante il periodo di preavviso cd "lavorato" continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
  - per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero per le altre ragioni previste dalla legge e dal presente CCNL.
- 


Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### **16 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante.**


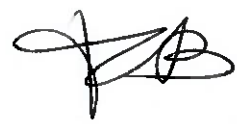

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante l'affiancamento, o esterna, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le competenze da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche sarà computata come "ore di formazione esterna" ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo specifico e formalizzabile nel libretto dell'apprendista.



#### **17 Tutor aziendale**



All'avvio dell'attività formativa, dovrà essere individuato un *tutor* interno che avrà il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna alla Struttura e l'apprendimento sul luogo di lavoro.

Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il *tutor* dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.

### **18 Durata e contenuti della formazione**


I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionalizzanti e specialistiche, sono definiti in base alla tipologia di inquadramento e livello da conseguire nei piani formativi allegati al presente CCNL.

In sede di Commissione paritetica di cui all'Accordo del 10 giugno 2020 per l'istituzione della Commissione paritetica nazionale per l'interpretazione autentica, le parti potranno predisporre linee guida per la compilazione dei piani formativi, anche individuando ulteriori piani formativi *standard*.

L'attività formativa potrà svolgersi sia mediante lezioni teoriche (anche con modalità *e-learning*) o esercitazioni (cd. formazione teorica), sia "*on the job*" (cd. formazione sul campo), e dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo allegato al piano formativo individuale. La durata complessiva della formazione professionalizzante è quantificata in base alla categoria professionale di riferimento come di seguito indicato:

Categ.	Durata Apprend.	Ore Formazione
A	12 MESI	40 ORE
B	24 MESI	80 ORE
C	24 MESI	80 ORE
D	36 MESI	120 ORE

Ai sensi dell'art. 44 co. 3 d.lgs. 81/2015 e delle specifiche linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Provincie Autonome, la formazione professionalizzante di cui sopra, potrà essere integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali.



### **Art. 24 - Rapporti di lavoro a tempo determinato**

È consentito il contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i., nel rispetto del limite quantitativo di cui al successivo art.26 e delle previsioni che seguono.


#### **A) Durata e causali**

Al contratto di lavoro a tempo determinato, come previsto dalle norme vigenti, può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi senza causali.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle causali previste dalla legge, che di seguito si riportano:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Ai sensi della legislazione vigente, il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia





inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla legge.

**B) Successione di contratti a tempo determinato**

La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari inquadramento e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare 36 mesi. Al fine del computo di tale periodo si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari categoria legale e contrattuale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi dal computo del predetto periodo di 36 mesi i contratti a tempo determinato stipulati per esigenze di sostituzione di altro lavoratore.

Fatte salve diverse previsioni da definire in sede di contrattazione di II livello, qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

**C) Clausole speciali e stabilizzazioni.**

La facoltà di rinnovo di contratti a tempo determinato oltre 24 mesi (ad esclusione dei contratti nel settore della ricerca di cui al successivo paragrafo G) non è esercitabile dalle Strutture che non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 25% (arrotondato all'unità superiore) dei lavoratori il cui contratto a termine, comunque eccedente il termine di 24 mesi per effetto di successione, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. La contrattazione di II livello potrà disciplinare i casi laddove si applicheranno le previsioni di cui all'art. 24 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i.

**D) Divieti**

Ai sensi della vigente normativa, l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salve diverse previsioni di legge;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

**E) Prosecuzione di fatto**

Ai sensi della vigente normativa, fermi i limiti di durata massima di cui ai precedenti capoversi, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri



casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

**F) Limiti quantitativi**

Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

**G) Contratti a tempo determinato per la ricerca**

Per i contratti a tempo determinato nel settore della ricerca, si applicano le vigenti norme di legge in materia.

**Art. 25 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato**

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso, nel rispetto della legge e del limite quantitativo di cui al successivo art. 26, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.

La Struttura comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.

Le Strutture ed i somministratori (per quanto di competenza) sono tenute - nei riguardi dei lavoratori somministrati - ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d.lgs.n.81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

**Art. 26 - Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato**

In sostituzione dei limiti quantitativi previsti dalla normativa in materia di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato (ivi inclusi quelli stabiliti dagli artt. 23 e 31, co. 2, del d.lgs. 81/2015 e s.m.i.), la somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare complessivamente la percentuale massima del 35% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo

indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

La predetta percentuale deve essere calcolata con riferimento al personale a tempo indeterminato complessivamente in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti stessi, e così di seguito ogni 1° gennaio, con arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5.

La percentuale di cui al presente articolo, così come i limiti quantitativi di cui agli artt. 24 e 25, devono essere rispettate tempo per tempo: durante il corso dell'anno, pertanto, non possono essere contemporaneamente vigenti contratti a termine e/o di somministrazione a termine per un numero superiore ai limiti percentuali di cui al presente articolo e ai precedenti artt. 24 e 25.

Al fine del calcolo del limite quantitativo di cui al presente articolo, nonché dei limiti quantitativi di cui agli artt. 24 e 25, il personale con contratto di lavoro a tempo parziale deve essere computato mediante sommatoria, considerando tutti gli orari di lavoro previsti e determinando il risultato, arrotondato all'unità se uguale o superiore al 50%.

Ai fini del computo del contingente di cui al presente articolo, nonché dei limiti quantitativi di cui agli articoli 24 e 25, il personale sarà calcolato con la metodologia del tempo pieno equivalente (TPE) e, in ogni caso, con riproporzionamento in caso di contratti a tempo parziale.

Sono esenti da tale limite quantitativo, nonché dai limiti quantitativi di cui agli articoli 24 e 25, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove Strutture, Reparti o Servizi, per un periodo massimo di 1 anno;
- b) per sostituzione di lavoratori assenti;
- c) per lo svolgimento di attività di insegnamento, nonché per le altre attività di cui all'art. 24 lett. G) del presente CCNL;
- d) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

E' altresì esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

### Art. 27 - Lavoro Agile

Le lavoratrici e i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, adibiti a mansioni compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, potranno volontariamente richiedere di aderire a forme di lavoro agile (c.d. *smart working*) ai sensi della legge n. 81/2017 e s.m.i., previa stipula di eventuale accordo individuale.

Su richiesta delle OO.SS., la Struttura fornirà una apposita informativa circa l'utilizzo del lavoro agile e, a domanda, sarà altresì promosso un apposito incontro su tale argomento. Le Parti si danno atto che l'introduzione sperimentale del lavoro agile potrà essere disciplinata da un regolamento aziendale oggetto di confronto con la rappresentanza sindacale, di cui all'art. 77.

Gli appositi accordi individuali stipulati in forma scritta tra Struttura e lavoratore dovranno indicare:

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento ai luoghi e all'orario di lavoro, nel rispetto comunque del monte ore di cui all'art. 18 (orario di lavoro) del presente CCNL (ovvero di quello concordato individualmente in caso di lavoro a tempo parziale) e dei riposi previsti dal d.lgs. 66/2003 e s.m.i., e dall'art. 18 (orario di lavoro);
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro, nonché le modalità tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro ai sensi dell'art. 18, della legge 81/2017 e s.m.i.;
- gli strumenti informatici assegnati, le loro modalità di utilizzo, compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con le disposizioni di legge applicabili in materia di controlli a distanza di cui al d.lgs. 151/2015;
- la durata del periodo di *smart working*, a termine o a tempo indeterminato;
- i termini di preavviso per l'eventuale recesso, comunque non inferiori a 30 giorni, ovvero 90 giorni per i lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i.; resta inteso che in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Entro i 45 giorni successivi alla richiesta del lavoratore/lavoratrice di adesione al lavoro agile, la Struttura gli/le comunicherà l'accoglimento o meno della richiesta.

Prima dell'avvio del lavoro agile, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici interessate/i, verrà definita una specifica formazione al fine di chiarire gli obiettivi e le modalità tecniche di svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile.

La Struttura garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, le/i lavoratrici/lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale e saranno destinatari, complessivamente, dello stesso trattamento normativo ed economico previsto dal presente CCNL per la generalità dei dipendenti che svolgono le stesse mansioni, compresi i diritti sindacali di cui alla legge 300/1970 e di cui al presente CCNL.

## Art. 28 – Telelavoro

### **1. Definizione**

Il telelavoro, così come regolamentato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, consiste nell'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

### **2. Prestazione lavorativa**

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati *ex novo* oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della Struttura. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto *ex novo*, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;

33

- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente nella Struttura, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione;
- e) applicazione del presente CCNL.

Il lavoratore, la cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU o, in sua assenza dalla R.S.A. o, in loro assenza, dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

### 3. Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

La Struttura si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro la Struttura può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta, dando un preavviso non inferiore a 24 ore.

### 4. Collegamenti telefonici

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definite in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

### 5. Arredi

Ove necessario e sulla base della valutazione dell'RSPP, da inserire nel DVR, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo, ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio del lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

### 6. Orario

L'attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore, così come definito dagli accordi vigenti, e sarà distribuita a discrezione del lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso la



Struttura o in trasferta e danno diritto alle relative maggiorazioni retributive di cui all' art. 60 del presente CCNL.

#### **7. Comunicazione, informazione**

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi della Struttura nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

#### **8. Riunioni e convocazioni aziendali**

In caso di riunioni programmate dalla Struttura per l'aggiornamento tecnico-organizzativo, il lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al punto 6.

#### **9. Diritti sindacali**

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in Struttura tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori/lavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, alla partecipazione in veste di elettorato attivo e passivo, alla elezione della RSU e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

Alla lavoratrice/lavoratore sono riconosciuti gli stessi diritti sindacali del personale che presta la propria opera nella Struttura.

#### **10. Controlli a distanza**

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente al lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo tale da garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e s.m.i. e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo, fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.



#### **11. Sicurezza**

Il lavoratore sarà comunque informato sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (d.lgs. 81/2008) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza della Struttura di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

È facoltà del lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 81/2008, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni



relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione. Nel documento di valutazione dei rischi (DVR) redatto ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. 81/2008 dovranno essere indicate le postazioni di telelavoro in essere.

#### **12. Riservatezza**

A norma di legge e di contratto, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

#### **Art. 29 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore**


Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici di una unità produttiva diversa da quella di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della Struttura in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la Rappresentanza sindacale di cui all'art.77, nel rispetto dell'art. 13 della Legge 300/70.

L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei 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.

#### **Art. 30 - Riposo settimanale**


Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica; nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.



#### **Art. 31 - Festività**

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

- Capodanno (1° gennaio);
  - Epifania (6 gennaio);
  - Anniversario della Liberazione (25 aprile);
  - Lunedì di Pasqua;
  - Festa del lavoro (1° maggio);
  - Festa della Repubblica (2 giugno);
  - Assunzione della Madonna (15 agosto);
  - Ognissanti (1° novembre);
  - Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - Natale (25 dicembre);
  - Santo Stefano (26 dicembre);
  - Santo Patrono.
- 

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 58.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro quattro mesi dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Struttura, sentito l'interessato. Qualora l'organizzazione del lavoro non consenta la fruizione del riposo entro l'indicato termine, sarà corrisposta la paga oraria di cui all'art. 58 per le ore effettivamente prestate in occasione delle predette festività, con pagamento dell'indennità per servizio festivo di cui all'art. 61 o della maggiorazione di cui all'art. 59, secondo le rispettive discipline contrattuali.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art. 30, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dalla Struttura, in accordo con l'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio.

### Art. 32 - Ferie

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare.

Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di sei ore.

In occasione del godimento del periodo di ferie, incluse le festività soppresse di cui al successivo comma 5, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 50, 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. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.



Il dipendente, in sostituzione delle festività soppresse, ha diritto inoltre a quattro giornate di ferie da fruirsi entro l'anno solare, che si aggiungono alle ferie di cui al precedente comma 1.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dalla Struttura, previo confronto con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, sulla base di criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno, congiuntamente con la Direzione sanitaria, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, sentito l'interessato, fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni di calendario consecutivi di ferie nel periodo 15 giugno-15 settembre, prevedendo meccanismi di rotazione a livello aziendale al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate dalla Struttura in qualunque momento entro i limiti di legge, valutando anche le eventuali richieste del lavoratore.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso, delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

Le chiusure annuali delle Strutture, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruita in altro



periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e della Struttura.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono sospese da:

- malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni,
- malattie che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero,
- eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui al successivo art. 34, lett. c).

È cura del dipendente informare tempestivamente la Struttura ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

Al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, la Struttura, a seguito di formale richiesta del dipendente, da presentare entro il mese di marzo di ciascun anno, riconoscerà l'utilizzo cumulativo delle ferie in periodi successivi all'anno in cui è stata presentata la richiesta. Detta richiesta dovrà contenere anche l'indicazione del numero di giorni di ferie (maturati e non goduti o maturandi) da accumulare e del periodo in cui il dipendente intende goderne. La Struttura comunicherà l'accoglimento o il diniego della richiesta entro trenta giorni dalla ricezione della stessa. Ai fini di quanto stabilito dal presente comma il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione.

### Art. 33 - Cessione solidale delle ferie

I lavoratori, ai sensi dell'art. 24 d.lgs. 151/2015 e s.m.i., compatibilmente con le esigenze di servizio, possono cedere, a titolo gratuito e su base volontaria, le ferie da loro maturate ai sensi del precedente art. 32 (ivi inclusi i quattro giorni di ferie sostitutivi delle festività soppresse) ad altri lavoratori della medesima Struttura, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori, parenti ed affini entro il secondo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

In ogni caso, la cessione di cui sopra deve avvenire nel rispetto di quanto previsto dalla legge e non può riguardare il periodo minimo di ferie di cui all'art. 10 d.lgs. 66/2003 e s.m.i.

La cessione delle ferie non deve comportare oneri o spese aggiuntive per la Struttura.

Il dipendente che si trovi nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, può presentare alla Struttura richiesta di accesso alle ferie solidali in misura massima di 30 giorni annui, fruibili anche in modo frazionato, documentando la sussistenza delle condizioni di salute di cui sopra mediante idonea certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica, o accreditata, o convenzionata.



La Struttura, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie che intendono cedere.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie ceduti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.

Nel caso in cui il numero di giorni di ferie ceduti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.





Fermo restando quanto previsto al comma precedente, le ferie solidali, una volta acquisite, rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie sono utilizzate nel rispetto della relativa disciplina contrattuale.

Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione totale o parziale delle ferie solidali da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.




La presente disciplina ha carattere sperimentale. Le parti, in sede aziendale, potranno stabilire diverse modalità di utilizzo delle ferie solidali.

#### **Art. 34 - Permessi retribuiti e non retribuiti**

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova, fatti salvi i casi in cui le norme di legge consentano il loro godimento anche nel periodo di prova, spettano permessi nei seguenti casi:

##### **1) Permessi retribuiti:**

- a) per matrimonio, giorni 15 di calendario da usufruirsi entro 45 giorni dal 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 master e 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 cinque giorni di calendario, 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 n. 584/1967 e s.m.i;
- e) il donatore di midollo osseo ha diritto ai permessi di cui alla legge n. 52/2001 e s.m.i.;
- f) per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- g) per particolari motivi personali o familiari, la Struttura può concedere un periodo di permesso retribuito non superiore a diciotto ore annuali, fruibili su base sia giornaliera che oraria;
- h) per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- i) per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;
- j) 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 come regolamentato dall'art. 4, comma 1, legge 53/2000 e dal DM 278/2000 e s.m.i.;
- k) nei casi previsti nell'art.14, commi 1 e 2, del d.lgs.151/2001 e s.m.i. (controlli prenatali);
- l) per i dipendenti extracomunitari convocati dalle autorità competenti per il rinnovo del permesso di soggiorno, sono concessi permessi retribuiti per il tempo necessario, considerato il tempo di andata e ritorno nel limite massimo di un giorno lavorativo;

- 
- 
- 
- m) al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale espressamente richiesti dalla Struttura. Saranno rimborsate le eventuali spese di viaggio, vitto e alloggio che si renda necessario sostenere;
- n) permessi per la protezione civile di cui all'art. 39 d.lgs. 1/2018 e s.m.i., per i volontari aderenti alle Associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile, come di seguito indicato:
- 1) fino a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia avvenuta la dichiarazione di stato di emergenza nazionale);
  - 2) fino a 30 giorni annui complessivi, con periodi continuativi non superiori a 10 giorni, per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione tecnico-pratica. Nei casi previsti dal presente punto 2 i permessi andranno richiesti con un preavviso di almeno 7 giorni.

### **2) Permessi non retribuiti**

Purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:

- a) al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale;
- b) in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non superiore a sei mesi;
- 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 53/2000 e s.m.i. - dal DM 278/ 2000 nonché per le vittime di violenza di cui al punto 6 del presente articolo. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con i permessi di cui al precedente punto b) se utilizzata allo stesso titolo;
- d) per motivate esigenze personali o di famiglia può essere concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio;
- e) nel caso previsto dall'art. 26, comma 4, del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (adozioni internazionali);
- f) 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.

Tutti i permessi non retribuiti di cui al presente punto 2 dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno sette giorni prima) e potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze della Struttura, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.

### **3) 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. 151/ 2001 e s.m.i.

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli artt. 16, 17 e 20 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. compete l'80% dell'intera retribuzione. Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i.

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dall'art. 26 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità ai sensi dell'art. 16-bis del d.lgs. 151/2001, a condizione che la ripresa dell'attività lavorativa sia compatibile con il suo stato di salute.

Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art. 32 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% dell'intera retribuzione; detto periodo in caso di parto plurimo compete per ogni figlio.

Ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria del congedo parentale. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente CCNL.

Ai fini del godimento del congedo parentale a giorni o ad ore, il genitore è tenuto, salvi casi di oggettiva impossibilità, ad informare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo, nonché gli orari di astensione dal lavoro.

Nei casi di figli minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 104/1992 e s.m.i., la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto, nei termini di legge, al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il trattamento economico è previsto dall'art. 34, comma 1, del d.lgs. 151/2001 e s.m.i.

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 all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i.

Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art. 40 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. 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 all'art. 47 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i.




Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

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 Struttura 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.

#### **4) Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni**

Al ricorrere delle condizioni di legge, al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla legge 104/1992 e s.m.i., nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del d.lgs. 151/2001 e s.m.i.

Qualora i dipendenti abbiamo diritto alla fruizione dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 e s.m.i., gli stessi possono essere utilizzati anche ad



ore nel rispetto delle indicazioni fornite dall'INPS. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

Il dipendente che fruisce dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 e s.m.i., predisporre, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare alla Struttura all'inizio di ogni mese, ovvero in tempo utile per la programmazione dei turni.

In caso di necessità ed urgenza la programmazione di cui sopra, può essere modificata dal lavoratore previa comunicazione insindacabile al datore di lavoro.

L'assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave è regolata dal'art.6, comma 1 lett. a) del d.lgs. 119/2011 e s.m.i. (\*)

Tutte le disposizioni di cui ai punti precedenti si applicano anche nei casi di cui alla legge 76/2016 e s.m.i.

(\*) *Nota testo art. 6 comma 1, lett. a) d.lgs. 119/2011 "Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti."*

#### **5) Servizio militare o sostitutivo civile**

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

#### **6) Congedi per donne vittime di violenza**

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro, corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1, con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

I congedi di cui al presente punto 6 possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui al presente articolo per un periodo di ulteriori trenta giorni.

La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno, nonché quanto previsto al punto 2) del presente articolo.

### **7) Permessi – Recuperi**

Al dipendente possono essere concessi dalla Struttura, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Eccezionalmente e comunque, salvo diversa pattuizione, nel limite delle ore indicate nel comma successivo, possono essere concessi permessi anche di durata pari all'orario giornaliero.

I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 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, la Struttura provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

### **8) Congedo retribuito per visite ed esami**

Al dipendente che debba sottoporsi a documentate visite, terapie, prestazioni o esami diagnostici, erogati da strutture pubbliche e/o private accreditate, non in regime di solvenza, nel rispetto delle esigenze assistenziali della Struttura, sono concessi n. 2 permessi retribuiti all'anno, di durata non superiore a 12 ore complessive (riproporzionate in caso di part-time), per il tempo strettamente necessario all'esecuzione della predetta prestazione sanitaria, tenuto conto anche del tempo occorrente per recarsi presso il luogo di esecuzione della stessa e per tornare sul luogo di lavoro.

I permessi di cui al presente paragrafo:

- possono essere goduti unicamente per usufruire di prestazioni sanitarie per il cui accesso è necessaria la prenotazione tramite CUP;
- devono essere richiesti entro due giorni dalla prenotazione e comunque assicurando un preavviso non inferiore a sette giorni. Il lavoratore potrà essere esonerato da tale preavviso laddove le prestazioni sanitarie rivestano carattere d'urgenza;
- non possono comportare il riconoscimento di un permesso superiore all'orario lavorativo programmato;
- sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata, di altri permessi previsti dalla legge o dal presente CCNL;
- non sono riconosciuti utili ai fini dell'erogazione delle indennità di cui all'art. 61 e del premio di incentivazione di cui all'art. 65, salva la presenza in servizio per almeno due ore.

Il lavoratore che abbia usufruito dei permessi di cui al presente paragrafo, qualora richiesto, dovrà fornire alla Struttura idonea documentazione attestante l'esecuzione della relativa prestazione sanitaria, rilasciata dalla struttura pubblica o privata accreditata che l'ha eseguita.

### **Art. 35 - 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, ludopatia, 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 derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

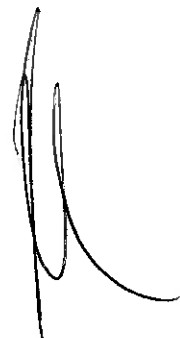
#### **Art. 36 - Tutela dei dipendenti con disabilità**

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 derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

Nell'ottica di favorire la tutela dei dipendenti con condizioni di disabilità si conviene, inoltre, circa l'opportunità che le Strutture attivino iniziative volte al graduale superamento delle barriere architettoniche.



#### **Art. 37 - Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio**

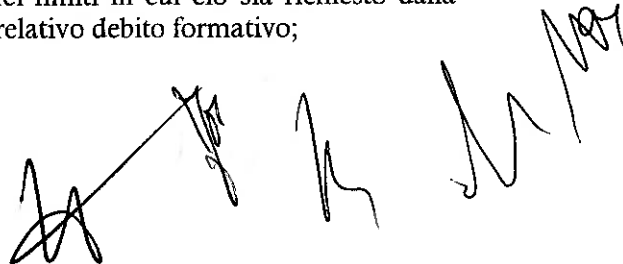
Le parti convengono sulla necessità di istituire un apposito monte ore annuale unico e complessivo di permessi retribuiti (in seguito anche solo "il Fondo") per l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione ed il diritto allo studio.

Il Fondo sarà costituito, in ciascuna Struttura, mediante la destinazione di 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato rientrante nel campo d'applicazione del presente CCNL, riproporzionate in caso di part time.

Le eventuali ore di permesso non utilizzate verranno azzerate, e non saranno cumulabili con quelle dell'anno successivo.

Le ore accantonate nel Fondo saranno utilizzate indicativamente secondo il seguente ordine di priorità, fatto salvo quanto previsto dal comma successivo:

- a) per l'acquisizione del titolo di studio della scuola dell'obbligo;
- b) per favorire l'acquisizione dei crediti ECM, nei limiti in cui ciò sia richiesto dalla vigente normativa e necessario per assolvere il relativo debito formativo;



- c) per l'ottenimento del titolo di OSS, nel caso in cui ciò sia richiesto dalla normativa per le mansioni svolte;
- d) per la partecipazione a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale diversi da quelli di cui alle lettere b) e c), purché richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura;
- e) per l'acquisizione di titoli di studio, diversi da quelli di cui alla lettera a);
- f) per la partecipazione a corsi o interventi formativi nonché ad ogni corso o intervento formativo necessario ai fini dell'autorizzazione o l'accREDITAMENTO della Struttura fatta esclusione della formazione degli RLS.

Le percentuali di suddivisione del Fondo tra le diverse categorie economiche e qualifiche, il numero massimo di ore di permessi annuali usufruibile da ciascun lavoratore e le modalità di richiesta dei permessi, saranno definiti in sede di contrattazione di II livello, tenuto conto dell'eventuale piano formativo aziendale per quanto attiene i corsi organizzati direttamente dalla Struttura o mediante convenzione con enti esterni, anche mediante ricorso ai Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua di cui alla l. 388/2000.

Qualora le ore vengano utilizzate per l'acquisizione di titoli di studio, i lavoratori dovranno fornire alla Struttura il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.

Le ore di tirocinio pratico espletate nella Struttura di cui il lavoratore è dipendente sono considerate lavoro effettivo.

Resta inteso che le ore di formazione eventualmente erogate o organizzate dalla Struttura non interrompono, né sospendono, il godimento del riposo giornaliero e/o settimanale di cui al d.lgs. 66/2003; dette ore - qualora la partecipazione del lavoratore sia obbligatoriamente richiesta dal datore di lavoro e non sia possibile ricorrere ai permessi del Fondo - saranno compensate, a discrezione del lavoratore, mediante il riconoscimento di corrispondenti quote della paga oraria di cui all'art. 58 e/o di corrispondenti riposi compensativi e/o attraverso una proporzionale riduzione dell'eventuale debito orario.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi ECM 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.


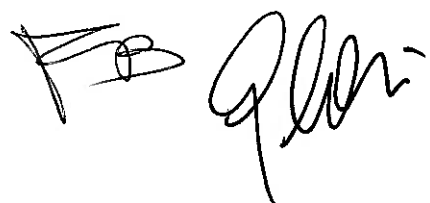

La partecipazione ai corsi ECM organizzati dal datore di lavoro, e rientranti nel piano formativo aziendale di utilizzo del Fondo o con ulteriori ore di permesso retribuito ad incremento del Fondo, deve intendersi obbligatoria; in tal caso, l'eventuale rifiuto ingiustificato da parte del lavoratore, costituisce illecito disciplinare.

La formazione ECM deve, in ogni caso, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e la qualità delle prestazioni all'utenza e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Ai sensi dell'art. 16-quater del d.lgs. 502/1992 e s.m.i., in assenza di impedimenti oggettivi causati dalle Strutture all'acquisizione dei crediti previsti dalla normativa vigente, il mancato conseguimento del minimo di crediti formativi stabilito dalla competente Commissione nazionale comporterà l'impossibilità ad acquisire passaggi di posizione economica per i successivi 12 mesi.

Il diritto allo studio dei lavoratori è comunque garantito nei limiti ed alle condizioni di cui al presente articolo, nonché nelle forme e modi di cui all'art. 10 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

#### Art. 38 – Congedi per la Formazione

- 
- 
1. I congedi non retribuiti per la formazione di cui all'art. 5 legge 53/2000 e s.m.i. sono concessi, salvo comprovate esigenze organizzative, ai lavoratori dipendenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Struttura, nella misura percentuale complessiva del 10% del totale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.
  2. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare alla Struttura una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
  3. Alle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77 a richiesta, saranno fornite adeguate informazioni sul numero delle richieste pervenute in corso d'anno.  
In sede di contrattazione di II livello saranno individuati i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 1.
  4. La Struttura può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
    - a) il periodo previsto di assenza superi la durata degli 11 mesi consecutivi;
    - b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi; in tali casi, al richiedente, sarà fornita adeguata informazione circa le motivazioni del non accoglimento della domanda.
  5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, la Struttura può differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
  6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge 53/2000 e s.m.i. Nell'ipotesi di infermità prevista dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione alla Struttura ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 43 (Malattia e Infortuni).
  7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.
- 

**Art. 39 - Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio**

La Struttura, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio, ed allorquando non sussista accertata negligenza, imperizia o colpa grave del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale di fiducia della Struttura.

La Struttura potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la difesa del lavoratore.

Qualora, invece, il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dalla Struttura o a supporto dello stesso, i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato.

## TITOLO V

### NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

#### Art. 40 - Comportamento in servizio

Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza.

Il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura ove opera, ed attenersi alle disposizioni impartite dalla stessa, secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri.

È fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle Strutture di appartenenza, anche in caso di sospensione cautelativa, salva espressa preventiva autorizzazione scritta.

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

#### Art. 41 - Ritardi e assenze

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, attestando la presenza 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; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale e determinato da oggettive impossibilità non dipendenti dalla volontà del lavoratore, non comporta la perdita della retribuzione.

Al fine di garantire la continuità del servizio, le assenze determinate da eventi straordinari devono essere segnalate tempestivamente e comunque prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a ciò preposto dalla Struttura.

Tutte le assenze devono in ogni caso essere 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.

#### Art. 42 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte della Struttura in conformità all'art. 7 della legge 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 CCNL 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 delle controdeduzioni 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, con facoltà dello stesso di richiedere l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato ai sensi dell'art. 7 legge 300/1970, riprendendo poi a decorrere *ab initio* per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

È altresì in facoltà delle Strutture sospendere i termini di cui al presente articolo mediante apposita comunicazione scritta al lavoratore, qualora, con particolare riferimento ai casi oggetto di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria o di enti pubblici, l'accertamento dei fatti contestati o che si intende contestare richieda un tempo maggiore. Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte della Struttura:

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:

- I. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi del presente CCNL, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- II. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- III. commetta negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- IV. 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;
- V. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- VI. compia insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- VII. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri lavoratori;
- VIII. 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;
- IX. 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.300/70;
- X. ometta di comunicare alla Struttura ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.12 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- XI. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;

- XII. ponga in essere atti, comportamenti offensivi o lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- XIII. violi il divieto di fumare entro il perimetro delle Strutture, ove previsto;
- XIV. risulti assente o non reperibile alla visita domiciliare di controllo;
- XV. 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;
- XVI. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- XVII. ometta ingiustificatamente di acquisire i prescritti crediti ECM;
- XVIII. accetti, a qualsiasi titolo, compensi in connessione con la prestazione lavorativa;
- XIX. si rifiuti o ometta di partecipare ai corsi obbligatori organizzati o individuati dalla Struttura ai sensi dell'art. 37 o, comunque, in orario di lavoro.
- XX. ometta di comunicare alla Struttura la sussistenza di sentenze di condanna o di provvedimenti di rinvio a giudizio o relativi a misure cautelari per fatti che possano arrecare pregiudizio alla Struttura.

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 due anni dall'applicazione della prima sanzione;
- D. assenze per simulata malattia;
- E. introduzione di persone estranee nella Struttura senza regolare permesso;
- F. abbandono del posto di lavoro, ivi inclusa l'eventuale irreperibilità nonostante la presenza presso la Struttura, durante il turno di lavoro notturno;
- G. alteri o falsifichi le indicazioni delle strumentazioni in uso per la rilevazione delle presenze, o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari o non veritiere. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno la Struttura presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
- 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, alla Struttura o a terzi;
- J. per tolleranza di abusi commessi da altri lavoratori;
- K. per svolgimento di attività lavorativa non autorizzata con esclusione dei rapporti a tempo parziale; per svolgimento di attività che configuri incompatibilità ai sensi di legge;
- 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 o atti di libidine;
- O. rissa o alterchi con vie di fatto, anche con utenti o loro familiari, salvi i casi di legittima difesa;
- P. furto o appropriazione di beni, anche di modico valore, dei degenti, della Struttura o di terzi; danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di beni, impianti o materiali della Struttura, dei degenti o di terzi;

H

~~FP~~ *Q. Alvi*

- Q. violazione delle norme in materia di armi;
- R. gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale della Struttura per quanto di riferimento alle normative di cui alla d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231;
- S. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- T. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato e giustificato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, al compimento del termine fissato per iscritto dalla Struttura;
- U. chieda, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- V. condotte costituenti reato commesse in servizio o che possano arrecare pregiudizio alla Struttura;
- W. utilizzo dei permessi ex L. 104/92 o del congedo straordinario per assistenza a familiari disabili in modo difforme dalla legge.

È in facoltà della Struttura, anche qualora per le condotte contestate siano state avviate indagini da parte degli enti pubblici competenti, di provvedere alla sospensione cautelare onde consentire lo svolgimento di 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.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## TITOLO VI

### MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

#### Art. 43 - Malattia e Infortuni

##### Malattia

In caso di assenza per malattia il lavoratore deve informare immediatamente, e comunque prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione sanitaria o quella amministrativa, secondo le rispettive competenze, e trasmettere l'attestazione di malattia (ovvero il numero di protocollo dell'attestazione medica, in caso di malattia certificata telematicamente con le modalità di cui al Dm 26 febbraio 2010 e s.m.i.) entro due giorni dalla data del rilascio.

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi 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 60 giorni, da 540 giorni a 600 giorni; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 600° giorno, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di 90 giorni (dal 600° giorno al 690° giorno), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero.

Il lavoratore assente per malattia deve assicurare la reperibilità presso il proprio domicilio con le modalità e nelle fasce orarie di cui al Dm 8 gennaio 1985 (G.U. n.33/85) e s.m.i. al fine di consentire l'effettuazione di visite ai sensi dell'art. 5 della legge n. 300/70.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale indifferibile, comunque ha l'obbligo di avvertire la Struttura e l'INPS entro le ore 9.00 dello stesso giorno, salvo altri giustificati motivi che devono essere, a richiesta, documentati.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'Istituto previdenziale e dall'integrazione a carico della Struttura, in caso di assenza non giustificata, anche successivamente, alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art. 5 della Legge n.300/70, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal Dm 8 gennaio 1985 (G.U. n.33/85) e s.m.i.; quanto sopra non si applica per quelle patologie per le quali è previsto l'esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità.

##### Malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita quali, in misura esemplificativa ma non esaustiva: l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità indicate al successivo capoverso, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dall' art. 58 del presente CCNL.

Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le Strutture favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita sopra indicate, deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

Rientrano nella disciplina delle patologie gravi, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle medesime terapie, comportanti incapacità lavorativa.

I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

### **Infortunio sul lavoro**

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

In presenza di infortunio sul lavoro regolarmente denunciato all'INAIL, e riconosciuto dallo stesso istituto, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile.

In tale periodo di comporta, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione come indicato nel successivo paragrafo "trattamento economico".

### **Trattamento Economico**

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) **in caso di malattia:**

il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza nell'arco di quattro 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. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (Legge 29 febbraio 1980, n. 33, art.1).

b) **in caso di infortunio sul lavoro:**

il 100% della retribuzione globale compreso il giorno in cui si verifica l'infortunio sino al 365° giorno di assenza. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 60% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. 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. Si fanno salve le condizioni di miglior favore delle singole Strutture.

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





### Parti Comuni

In caso di licenziamento del lavoratore comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti

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


### Art. 44 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro

La Struttura è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

### Art. 45 - Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza istituiti a livello di singola Struttura (RLS) sono regolamentate dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e da quanto di seguito definito.

Per l'individuazione e la regolamentazione dello svolgimento del ruolo degli RLS si procede come segue, fatti salvi gli RLS già esistenti alla data di sottoscrizione del presente CCNL sino a cessazione della carica ai sensi del presente articolo.



#### 1 - Numero dei RLS

Il numero minimo dei RLS di cui all'art. 47 comma 7 del D.Lgs. n. 81/2008 è il seguente:

- un rappresentante nelle Strutture sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle Strutture da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre Strutture.

#### 2 - Permessi dei RLS


Agli RLS spettano, per l'espletamento del ruolo e per lo svolgimento delle attribuzioni previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti pari a:

- 40 ore annue per le Strutture sino a 200 lavoratori;
- 120 ore annue complessive per le Strutture da 201 a 1.000 lavoratori;
- 240 ore annue complessive per le Strutture con oltre 1.000 lavoratori;

fermo restando, per gli RLS delle Strutture di cui al secondo e terzo alinea del presente paragrafo 2 l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal citato art. 50 D.Lgs. n. 81/2008, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Gli RLS hanno diritto a partecipare ad iniziative sindacali di info-formazione sull'esercizio del ruolo, utilizzando il proprio monte ore.



#### 3 - Durata dell'incarico

La durata dell'incarico di RLS è di 3 anni. Nelle Strutture dove non siano presenti RSU o RSA è possibile la riconferma per un ulteriore periodo di 3 anni, ratificata mediante

verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro.

L'incarico può cessare anticipatamente per dimissioni del RLS, ovvero per revoca o decadenza nelle ipotesi previste dal presente articolo.

Fino alla elezione/designazione/riconferma del nuovo RLS, il RLS esercita le proprie funzioni in regime di prorogatio.

Nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione, alla designazione o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro sollecita anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la individuazione di un RLS.

#### **4 - Elezione dei RLS**

L'individuazione del o dei RLS avviene per elezione, con le modalità che seguono.

##### **4.1. Elettorato attivo**

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti in forza presso la Struttura.

##### **4.2 Elettorato passivo**

Possono essere eletti tutti i lavoratori dipendenti non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nella Struttura. Nelle Strutture in cui siano presenti RSU/RSA, gli RLS possono essere individuati esclusivamente all'interno di queste.

##### **4.3 Potere di iniziativa**

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in Struttura o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori.

##### **4.4. Modalità di svolgimento delle elezioni**

L'elezione del o dei RLS avviene a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulteranno eletti i lavoratori (o il lavoratore) che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

La modalità di svolgimento delle elezioni e la individuazione della Commissione elettorale saranno concordate tra le RSA/RSU e il datore di lavoro.

In assenza delle predette Rappresentanze, la/le data/e e la/le sedi delle votazioni devono essere oggetto di accordo tra i lavoratori che hanno esercitato l'iniziativa di cui al par. 4.3 ed il datore di lavoro; in tal caso, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione.

In ogni caso, le modalità, la/le data/e e la/le sedi delle votazioni dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, da parte dei proponenti, con un preavviso di almeno 7 giorni lavorativi.

Le Strutture consegneranno al segretario di seggio elettorale l'elenco dei lavoratori aventi diritto al voto.

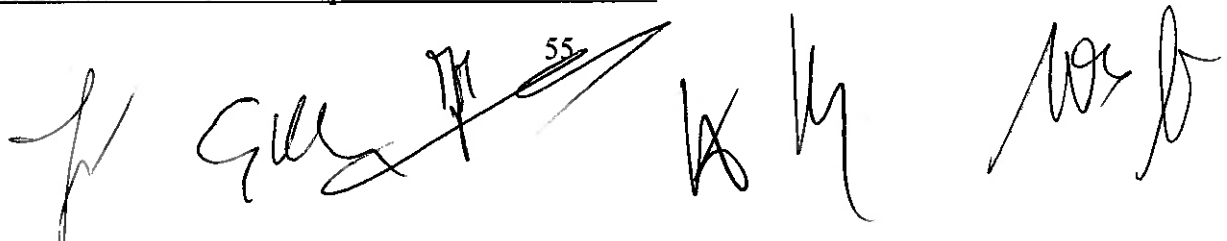
##### **4.5. Individuazione del RLS a maggioranza senza elezione**

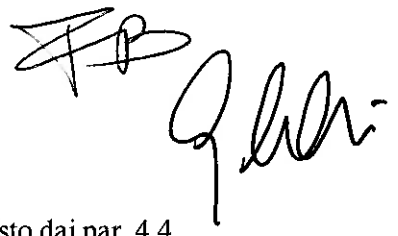
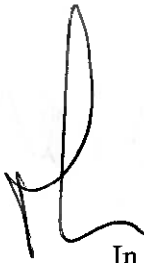
In alternativa alle modalità di cui al precedente par. 4.4, il RLS può essere designato dai lavoratori dipendenti, sempre al loro interno, senza necessità di elezione, su iniziativa delle RSA/RSU o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori dipendenti. In quest'ultimo caso, i lavoratori che assumono l'iniziativa comunicano l'indizione della riunione con un preavviso di 7 giorni alla Struttura ed alle rappresentanze sindacali in azienda.

Delle designazioni di cui al presente paragrafo 4.5 è redatto dai lavoratori apposito verbale recante l'esito della votazione e il nominativo del RLS designato.

Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto ai sensi del precedente par. 4.1, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla designazione.

##### **4.6 Elezione dei RLS in caso di prima elezione o rinnovo RSU**





In caso di prima elezione o di rinnovo di RSU, non si applica quanto previsto dai par. 4.4 e 4.5, ma l'elezione del/i RLS avverrà come segue.

Saranno indicati specificatamente nelle liste i candidati anche per il ruolo di RLS. Risulterà eletto il candidato per il ruolo di RLS che, eletto anche come RSU, avrà conseguito il maggior numero di voti come RLS.

In caso di dimissioni dalla funzione di RLS subentrerà il candidato ad RLS che, eletto anche come RSU, avrà ottenuto più voti come candidato ad RLS.

Nel caso in cui i candidati a RSU risultati eletti non siano anche candidati RLS, la RSU a maggioranza provvederà ad indicare i nominativi degli RLS nell'ambito degli RSU eletti.

Se il RLS si dimette dalla carica di RSU decade automaticamente dalla carica di RLS.

I RLS restano in carica per la stessa durata della RSU per un massimo di tre anni.

La carica di RLS è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni della RSU, l'RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

All'atto dell'elezione dei RLS ai sensi del presente par. 4.6, i RLS nominati precedentemente decadono automaticamente dalla carica.

## **5 - Attribuzioni dei RLS**

Con riferimento alle attribuzioni del RLS, la cui disciplina è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano le seguenti indicazioni.

### **5.1 Accesso ai luoghi di lavoro:**

- a) Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla normativa vigente.
- b) il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.




### **5.2 Modalità di consultazione:**

- c) Laddove il d.lgs. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLS, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
- d) Il datore di lavoro, pertanto, consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
- e) Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni della normativa vigente. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.
- f) Il RLS conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

### **5.3 Informazioni e documentazione aziendale:**

- a) Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50 lettera e) del d.lgs. n. 81/2008.
- b) Il RLS, ai sensi dell'art. 18 comma 1 lett. O e P del d.lgs. n. 81/2008, ha diritto di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi e dei DUVRI custoditi presso la Struttura.
- c) Il RLS ha diritto, ai sensi dell'art. 18 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 di accedere ai dati di cui alla lett. R del medesimo articolo.
- d) Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del RLS, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.
- e) Il RLS, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

### **5.4 Formazione**



Il RLS ha diritto alla formazione prevista dall'art. 50 lettera g) del d.lgs. n. 81/2008.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al precedente par. 2.

La pianificazione della formazione avverrà in collaborazione con gli organismi paritetici regionali, ove presenti.


Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione di II livello può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento alle specificità individuate.

Il datore di lavoro, in relazione all'evoluzione dei rischi ed all'insorgenza di nuovi rischi, anche dovute all'introduzione di innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza, prevede una integrazione della formazione (art.37, comma 6, d.lgs. 81/08 e s.m.i.).

Nel rispetto delle disposizioni normative e degli Accordi Stato-Regioni attuativi delle stesse, la formazione in materia di salute e sicurezza – ivi inclusa quella prevista dagli art. 32 (rivolta al Responsabile ed agli Addetti al servizio di prevenzione e protezione) e 37 (rivolta ai lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, preposti, dirigenti ed addetti alle emergenze) del d.lg. 81/2008 e dalle Leggi n. 230/1995 e n. 187/2000 (per i lavoratori esposti a radiazioni ionizzanti) – potrà essere erogata anche con modalità *e-learning*.



## **6 - Riunioni periodiche**

In applicazione dell'art. 35 del D.Lgs. 81/2008, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

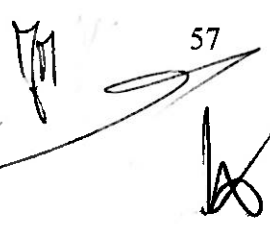


## **ORGANISMI PARITETICI**

### **1. Principi generali**



In attuazione degli articoli 2, comma 1, lett. ee), 8, comma 2, 10, 51 e 52 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è costituita una rete specifica di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La rete degli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro è così articolata:

- a) Organismo Paritetico Nazionale (da ora OPN), al quale sono attribuiti i compiti indicati nel successivo punto 2.
- b) Organismi paritetici territoriali, a loro volta articolati in Organismi Paritetici Regionali (da ora OPR) e Organismi Paritetici Provinciali (da ora OPP), ai quali sono attribuiti i compiti indicati nei successivi punti 3.1 e 3.2.



57



L'OPN è costituito come associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo III, Titolo II, Libro I, del Codice civile.

Gli OPR e gli OPP individueranno di volta in volta la forma e la struttura giuridica più appropriate, in funzione dei compiti svolti in concreto e comunque dell'esigenza di dare certezza giuridica all'eventuale gestione di risorse finanziarie di cui essi dovessero risultare direttamente destinatari.

Le parti convengono che la valutazione sulla opportunità dell'istituzione dell'OPR o dell'OPP resta affidata alla concorde decisione delle parti sul territorio.

L'OPN, gli OPR e gli OPP sono composti in forma paritetica da ARIS, AIOP e FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, che vi partecipano attraverso propri rappresentanti, con incarico a titolo gratuito.

L'ordinamento interno dell'OPN, degli OPR e degli OPP è disciplinato con apposito Statuto e/o Regolamento. L'OPN definirà entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL uno schema standard per la formulazione degli Statuti e/o Regolamenti degli OPR e OPP.

Le parti definiranno, con appositi protocolli, il rapporto dell'OPN e della rete degli Organismi Paritetici territoriali con gli Organismi Paritetici di categoria, in essere sulla base di accordi nazionali.


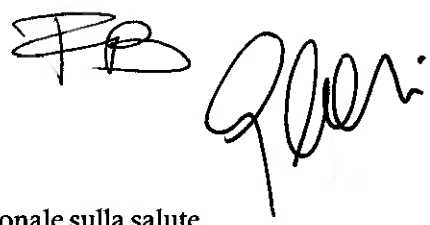
Le parti convengono di affidare all'OPN la titolarità della disciplina di quanto previsto dall'art. 51, comma 3-bis, 2 parte e comma 6 del Dlgs 81/08.

## 2. Organismo paritetico nazionale (OPN)

Ai sensi dell'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008, sarà costituito l'OPN, composto da 6 membri effettivi e 6 membri supplenti, per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- promozione della costituzione degli Organismi Paritetici territoriali di cui al successivo punto 3 e coordinamento della loro attività;
- formazione, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli OPR e OPP;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli Organismi Paritetici territoriali, anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- svolgimento di una funzione di orientamento ai fini degli interventi per la formazione finanziata da Fondi interprofessionali sui temi della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse messe a bando dai Fondi interprofessionali per la formazione continua, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del d.lgs. n. 81/2008);
- promozione ed adozione di iniziative per l'attivazione e l'accesso a canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di Enti pubblici nazionali e comunitari;
- formulazione di valutazioni e proposte sugli aspetti applicativi della vigente normativa e sulle iniziative delle Istituzioni competenti;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche al fine della individuazione di eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle Amministrazioni competenti;
- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello nazionale nelle materie disciplinate dal d.lgs. n. 81/2008;



- 
- 
- partecipazione e concorso allo sviluppo del Sistema Informativo Nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008);
  - tenuta a livello nazionale dei rapporti con l'INAIL, in relazione: i) ai piani generali di prevenzione dell'Istituto; ii) al finanziamento di iniziative in materia di salute e sicurezza; iii) alla banca dati di cui all'art. 18 co. 1 lett. aa) del d.lgs. 81/2008;
  - elaborazione, raccolta e diffusione, anche in coordinamento con gli organismi paritetici territoriali ed anche in collaborazione con l'INAIL, di buone prassi in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
  - relativamente ai temi oggetto del presente articolo, tenuta dei rapporti con tutti i soggetti operanti a livello nazionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
  - istituzione e gestione di una banca dati delle iniziative degli Organismi Paritetici territoriali.

Per la costituzione dell'OPN, le parti si incontreranno entro sei mesi a far data dalla sottoscrizione del CCNL.

### 3. Organismi Paritetici Territoriali

Le parti, in attuazione dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, fermo restando quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo, concordano quanto segue.

#### 3.1. Organismi Paritetici Regionali (OPR)

Gli OPR, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da FP CGIL, FP CISL e UIL FPL) e relativi membri supplenti, saranno costituiti per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:



- a) coordinamento degli OPP operanti nella regione, per lo scambio di esperienze ed attività sviluppate sul territorio;
- b) tenuta di un elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli OPP. Tale elenco sarà trasmesso all'OPN;
- c) in raccordo con gli OPP:

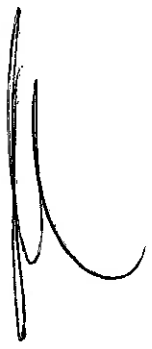
- relativamente ai temi oggetto del presente articolo, tenuta dei rapporti con l'ente Regione, con i Comitati regionali di coordinamento di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 81/2008 e con gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- sviluppo di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del d.lgs. n. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;
- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative, con particolare riferimento all'ambito regionale, finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello regionale nelle materie disciplinate dal d.lgs. n. 81/2008;
- valutazioni e proposte sulle iniziative delle Istituzioni in ambito regionale.

I compiti di segreteria degli OPR sono assunti dalle rappresentanze regionali di AIOP e ARIS.

#### 3.2. Organismi paritetici provinciali (OPP)

Gli OPP, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da FP CGIL, FP CISL e UIL FPL) e relativi membri supplenti, saranno istituiti con i seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- 
- 
- a) relativamente ai temi oggetto del presente articolo, tenuta dei rapporti con i soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio della provincia o al livello regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) tenuta di un elenco contenente i nominativi dei RLS eletti o designati nelle aziende e successiva trasmissione dell'elenco all'OPR di riferimento;
- c) previa informativa all'OPR di riferimento:

- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondi interprofessionali per la formazione continua, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del d.lgs. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;
  - promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne informative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
  - promozione, con particolare riferimento all'ambito provinciale, di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello territoriale nelle materie disciplinate dal d.lgs. 81/2008;
  - valutazioni e proposte sulle iniziative delle istituzioni in ambito provinciale;
  - formulazione di proposte all'OPR di riferimento e all'OPN, in coordinamento con l'OPR, in materia di fabbisogni informativi e formativi connessi all'applicazione della normativa vigente;
  - definizione, a livello di singolo OPP, delle modalità con cui dare riscontro alle richieste aziendali di collaborazione in ordine alla pianificazione e realizzazione delle attività formative per i lavoratori e gli RLS, ai sensi dell'art. 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 e in coerenza con quanto previsto dall'Accordo in sede di Conferenza Stato/Regioni del 21 dicembre 2011.
- 

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise. Pertanto, nei casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti suddetti, le parti interessate (i datori di lavoro, i singoli lavoratori o i loro rappresentanti), possono adire l'OPP al fine di ricercare una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'OPP ne dà contestuale informativa alle altre parti interessate.

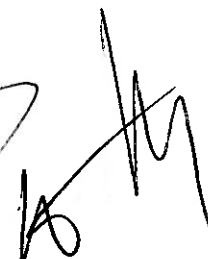
I compiti di segreteria degli OPP sono assunti dalle rappresentanze regionali delle Associazioni AIOP e ARIS.

Gli OPR e gli OPP saranno istituiti entro sei mesi a far data dalla sottoscrizione del CCNL.

Lo Statuto e/o il Regolamento degli OPR e degli OPP di nuova costituzione dovranno essere formulati in conformità ad uno schema definito dall'OPN.

Gli OPR e gli OPP eventualmente già costituiti dovranno uniformare i loro Statuti e/o Regolamenti a quanto previsto dal presente articolo, entro 90 giorni dal ricevimento dello schema di cui al capoverso precedente.

Le Parti firmatarie si impegnano a incontrarsi, entro un anno dalla sottoscrizione del presente CCNL, per verificarne e valutarne l'applicazione.





## TITOLO VII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

L'evoluzione del lavoro in ambito sanitario tende a sviluppare i rapporti intercorrenti tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale. Ciò ha indotto le parti contraenti a definire un sistema di classificazione idoneo a consentire una più adeguata valutazione dei suddetti tre elementi.

Il sistema classificatorio coglie l'evoluzione del lavoro e, contemporaneamente, rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo anche un ampliamento delle possibilità di riconoscimento del valore professionale.

Le parti convengono sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità nel lavoro del personale, promuovendo lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

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.

Pertanto le parti danno atto che la crescita della qualità dei servizi e della produttività passa anche attraverso il migliore utilizzo di tutte le risorse umane disponibili.

La valorizzazione della professionalità va ricercata anche mediante nuovi modelli organizzativi che, coerentemente con il nuovo sistema classificatorio, possano realizzare una più efficiente ed efficace assegnazione dei compiti per meglio realizzare le specifiche professionalità.

### Art. 46 - Il sistema di classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D, DS, E.

Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie, riportate nell'articolo 52, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.



Ai fini delle normative vigenti, con riferimento a quanto previsto dall'art. 2095 c.c., sono considerati:

- impiegati: i lavoratori inquadrati nelle qualifiche di Impiegato d'ordine e di Operatore di centri elettronici, nonché tutti i lavoratori inquadrati in qualifiche collocate nelle posizioni economiche da B1 a E2;
- operai: il restante personale.





Ai fini dell'individuazione della categoria legale (art. 2095 c.c.), si tiene conto dell'inquadramento iniziale della qualifica di appartenenza del lavoratore, determinato ai sensi del presente articolo.



### Art. 47 - Norma generale d'inquadramento

Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o di istituzione di nuove figure professionali da parte del Ministero della Salute, 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. Il confronto si svolgerà in sede di



61





commissione paritetica, istituita per la verifica dell'ordinamento professionale ai sensi dell'articolo 53.

**Art. 48 - Norma di qualificazione e progressione professionale**

**A) Progressioni orizzontali**

Ferme restando le dinamiche già previste, il personale dipendente sarà inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, in rapporto all'organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di tutoraggio individuati, definiti e prefissati dalla Struttura - con esclusione di quelli imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca maggiore professionalità anche attraverso attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in attività più qualificate, che richiedono maggiore autonomia e responsabilità.

Sarà valutata anche la richiesta disponibilità alla integrazione delle attività e all'acquisizione di parti di competenze riferite ad altre posizioni lavorative di pari o di diverso livello economico.

Altresì in contrattazione di secondo livello, come previsto dall'articolo 7, saranno definiti ulteriori elementi di valutazione e indicatori di valorizzazione della professionalità da attribuire alle posizioni lavorative per completare i criteri già individuati nei punti precedenti e che dovranno anche tenere conto della esperienza acquisita e/o delle attitudini e/o delle potenzialità.

**B) Sospensione degli effetti del paragrafo A).**

Gli effetti del precedente paragrafo A) e degli eventuali accordi decentrati (aziendali o territoriali) stipulati in materia di progressioni orizzontali sono sospesi durante tutta la vigenza del presente CCNL.

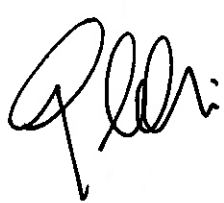


A fronte di quanto sopra, le parti concordano che, durante la vigenza del presente CCNL:

- 1) i lavoratori con qualifica di Operatore Socio Sanitario vengono inquadrati nella posizione economica B3 a far data dal mese successivo al compimento di una anzianità di tre anni di servizio nella qualifica di Operatore Socio Sanitario nella stessa Struttura o Gruppo, con decorrenza comunque non precedente al 1° aprile 2020 e senza riconoscimento di differenze retributive o arretrati per i periodi antecedenti;
- 2) con decorrenza dal 1° aprile 2020, e senza riconoscimento di differenze retributive o arretrati per periodi antecedenti, le anzianità prescritte dall'art. 52 per l'inquadramento del personale nelle posizioni economiche D1, D2 e D3, per le qualifiche per cui ciò è previsto e ferme restando le modalità di computo di cui al medesimo articolo, sono ridotte di cinque anni e vengono pertanto così rideterminate:
  - D1 - 15 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;
  - D2 - 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;
  - D3 - 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

Quanto previsto nel presente paragrafo B) ha carattere sperimentale per tutta la vigenza del presente CCNL.

Salvo quanto sopra specificato, sono confermati gli automatismi previsti dall'art. 52.

Le parti concordano di costituire una commissione di lavoro con l'obiettivo di elaborare una nuova norma di qualificazione professionale e di progressioni orizzontali che, a far data dal prossimo rinnovo contrattuale, potrebbe sostituire il vigente sistema sperimentale.



**Art. 49 - Passaggio di posizione o di categoria**

Si conviene che tutti i dipendenti che ottengono il passaggio ad una posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti, ove necessario, a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori in godimento.

**Art. 50 – Retribuzione**

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

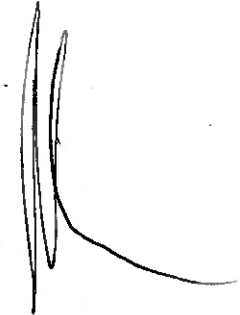
- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti di cui agli artt. 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 72 ed eventuali trattamenti *ad personam*.

Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della Legge n.153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

**Art. 51 - Posizioni economiche a regime**

Con decorrenza dal 01/07/2020, i nuovi stipendi base annui a regime, comprensivi dell'EADR, sono determinati negli importi di cui alla colonna C della tabella 1.

Le tabelle sono quelle allegate, compresa la tabella 2 degli assegni *ad personam* spettanti al solo personale appartenente alle professioni sanitarie e tecniche transitate dalla posizione C alla posizione D con il CCNL 2000-2001, in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL stesso; in caso di passaggio a posizione economica superiore, il valore dell'assegno *ad personam* di cui alla tabella 2 è quello previsto per la nuova posizione economica.



**Art. 52 - Inquadramento del personale nel sistema di classificazione**

	<b>DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE</b>
<b>CATEGORIA A</b>	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, riferita al corretto svolgimento della propria attività, e che svolgono anche attività di pulizia.
<b>Posizione A:</b> Addetto alle pulizie, Operaio qualificato, Addetto alla piscina, Commesso, Ausiliario.	<b>Posizione "A/A1"</b> Le qualifiche di posizione comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di



<p>Sono inoltre comprese nella posizione le qualifiche che seguono, così rinominate dal CCNL 1998-2001:          Addetto alla piscina (già Bagnino);          Commesso (già Telefoniista);          Ausiliario (già Addetto alla cucina, Addetto al guardaroba, Lavandaio/a, Disinfettatore, Ausiliario di assistenza per anziani, Ausiliario socio-sanitario).</p>	<p>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.</p>
<p><b>Posizione A1:</b>          Il personale inquadrato nella posizione A, a far data dal mese successivo al compimento di una anzianità di 2 anni di servizio nello stesso Ente o Gruppo e con la stessa qualifica.</p>	<p>L'attività è resa in base a istruzioni ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, nell'area dei servizi generali e tecnico economici, con particolare riferimento alle pulizie da espletarsi in tutti gli ambienti della Struttura.</p>
<p><b>Posizione A2:</b>          Aiuto cuoco, Ausiliario specializzato.          Il personale inquadrato nella posizione A1 a far data dal mese successivo al compimento di una anzianità di tre anni di servizio nello stesso Ente o Gruppo e con la stessa qualifica. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48</p>	<p><b>Posizione "A2/A3"</b>          Le qualifiche di questa posizione comportano attività esecutive di natura tecnica e tecnico-manuale, assicurano la pulizia negli ambienti sanitari e socio-sanitari, ivi compresa quella delle apparecchiature e strumentazioni. Inoltre assicurano la pulizia negli ambienti delle strutture sanitarie di degenza, diurne e domiciliari ivi comprese quelle del comodino, delle apparecchiature e della testata del letto. Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con gli Operatori Socio-Sanitari e 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.</p>
<p><b>Posizione A3:</b>          Sono inquadrati nella Posizione A3 i lavoratori che hanno assunto la qualifica di Ausiliario specializzato per effetto del CCNL 1998-2001, essendo già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 in una delle seguenti qualifiche: Ausiliario socio sanitario specializzato, Addetto all'assistenza per anziani, Assistente bambini, Assistente ed Accompagnatore per disabili.          Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	<p>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 comportano 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).</p>
<p><b>Posizione A4:</b></p>	

<p>Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	
<p><b>CATEGORIA B</b></p>	<p><b>CATEGORIA "B"</b>          Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;</li> <li>- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali;</li> <li>- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.</li> </ul> <p>Requisiti culturali e professionali:          Possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica.          Per l'OTA, il titolo specifico è quello previsto dal Dm 295/91, così come recepito negli Accordi del 25/11/91 e del 6/12/91, che fanno parte integrante del presente contratto (Allegato 4).</p>
<p><b>Posizione B:</b>          Impiegato d'ordine, Centralinista, Portiere centralinista, Operaio specializzato, Operatore di centri elettronici, Autista, Operaio Manutentore, Operatore Tecnico addetto all'Assistenza (OTA), Cuoco, Assistente socio-sanitario con funzioni educative, Assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno, Ausiliari socio-sanitari specializzati già inquadrati all'ex 4° livello, a seguito di corsi professionali interni già esplicitati o per accordi aziendali.</p> <p>Sono inoltre compresi nella posizione i lavoratori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 nella qualifica di Operatore ad alta specializzazione o come Operaio tecnico, che hanno assunto la qualifica di Operaio specializzato per effetto del CCNL 1998-2001;</li> <li>- già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 nella qualifica di Perforatore, che hanno assunto la qualifica di Operatore di centri elettrici per effetto del CCNL 1998-2001.</li> </ul>	<p><b>Posizione "B/B1"</b>          Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, di carattere assistenziale, educative, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno. 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.</p> <p>La posizione conferisce piena responsabilità dei compiti e delle singole operazioni assegnate, i cui risultati sono soggetti a verifiche immediate, periodiche e complete. A titolo esemplificativo i compiti attribuiti comportano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assistenza diretta alla persona, anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita, in relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;</li> <li>- conduzione, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche</li> </ul>

<p>Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	<p>complessi per i quali occorre una formazione tecnica e professionale unitamente ad eventuale abilitazione, qualificazione o patente;</p>
<p><b>Posizione B1:</b>          Impiegato d'ordine a far data dal mese successivo al compimento di 5 anni di anzianità nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.          Cuoco a far data dal mese successivo al compimento di 5 anni di anzianità nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo, senza riconoscimento di arretrati per periodi antecedenti alla stipula del presente CCNL.          Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona;</li> <li>- gestione e/o manutenzione di apparecchiature elettroniche ed elettromedicali;</li> <li>- conduzione delle cucine con preparazione dei cibi secondo modalità prestabilite;</li> <li>- attività di segreteria, di digitazione, inserimento ed elaborazione dati, anche funzionali alla contabilità della Struttura;</li> <li>- conduzione, manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi in genere.</li> </ul>
<p><b>Posizione B2:</b>          Operatore socio sanitario, Autista addetto saltuariamente alla conduzione di autoambulanza, Animatore, Tecnico di attività motoria in acqua, Operaio impiantista. Sono inoltre compresi nella posizione i lavoratori già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 con la qualifica di Impiantista, che hanno assunto, per effetto del CCNL 1998-2001, la qualifica di Operaio impiantista.          Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	<p><b>Posizione "B2"</b>          Comprende posizioni di lavoro che, nel rispetto del profilo di appartenenza, comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative, d'insegnamento e di assistenza alla persona, anche mirate al recupero e reinserimento di soggetti con disabilità 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.  <i>Operatore Socio Sanitario:</i> svolge le attività descritte dall'Accordo Conferenza-Stato Regioni del 22/2/2001, pubblicato in G.U. n.91 del 19 aprile 2001, così come recepito in sede regionale.</p>
<p><b>Posizione B3:</b>          Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), Insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento), Istruttore di nuoto, Assistente per l'infanzia, Capocuoco, Autista di ambulanza.          Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.</p>	<p><b>Posizione "B3"</b>          Appartengono alla posizione i lavoratori con particolare specializzazione; collaborano alla redazione della programmazione delle attività con responsabilità diretta nell'attuazione di programmi di lavoro e delle attività da loro svolte.          Appartengono a questo profilo economico anche i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro per le quali è necessario il coordinamento di altri lavoratori, nonché l'assunzione di responsabilità per il loro operato.</p>