

FOCUS/2

LE MODIFICHE NORMATIVE

COMPARAZIONE TRA CCNL: LE MODIFICHE NORMATIVE APPORTATE DAL RINNOVO

Articolo di riferimento	Versione precedente	CCNL ANASTE dal 01.08.2025
Art. 17 - Condizioni ambientali Aggiunta comma 10		[...] 10. La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dovrà essere conforme alle previsioni del D.lgs. 81/2008 e degli Accordi Stato-Regioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro vigenti. Il corso di formazione base per il RLS, nella sua durata minima, così come gli aggiornamenti periodici annuali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in relazione alla dimensione aziendale), possono essere erogati anche in modalità e-learning (Formazione a Distanza – FAD), a condizione che tale modalità rispetti i requisiti minimi previsti dalla legge in materia e dagli Accordi Stato Regioni vigenti di volta in volta nel tempo, anche con specifico riferimento alle caratteristiche delle piattaforme di e-learning, del contenuto dei materiali didattici, del tutoraggio e della verifica dell'apprendimento, anche al fine di garantire l'apprendimento di tutti i contenuti obbligatori in materia di formazione di tale figura.

Articolo di riferimento	Versione precedente	CCNL ANASTE dal 01.08.2025
<p>Art. 25 - Assunzione a tempo determinato</p> <p>Modifiche dei commi: 1 - 7 - 8 - 9 - 10</p>	<p>1. Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata limitata mediante l'apposizione di un termine.</p> <p>La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; • esigenze di sostituzione di altri lavoratori; • esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. <p>[...]</p> <p>7. mancante</p> <p>8. Il datore di lavoro informerà i lavoratori a tempo determinato, le R.S.U., nonché le rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si renderanno disponibili nella pianta organica, con cadenza mensile.</p> <p>9. L'attività lavorativa, resa a tempo determinato, costituirà titolo di precedenza - a parità di requisiti, mansioni, livello di inquadramento ed abilitazioni conseguite - ai fini dell'assunzione del dipendente a tempo indeterminato, ove tale ultimo abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ed in funzione delle sole assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi.</p> <p>10. Al contratto a tempo determinato potrà essere apposta clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. per l'assunzione fino a 6 mesi, sino a 15 giorni di calendario; b. per periodi superiori a 6 mesi, sino a 30 giorni di calendario. 	<p>1. La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, senza apposizione di alcuna causale.</p> <p>È possibile stipulare un contratto con durata sino a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni, motivazioni o causali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • incrementi straordinari di attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico; • sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro e/o sostituzione di dipendenti assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla struttura; • necessità di garantire continuità assistenziale e l'erogazione dei servizi in sostituzione di personale assente durante il periodo annuale programmato di ferie; • incrementi di attività derivanti da fasi di sperimentazione nell'attivazione di nuovi servizi e/o di nuovi setting assistenziali; • attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti; • introduzione sperimentale di nuove tecnologie che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità; • temporanea inidoneità accertata ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 81/2008 o dell'art. 5 l. 300/1970 dei dipendenti ricollocati in una diversa mansione; • promozione dell'occupazione mediante l'assunzione a tempo determinato di giovani di età inferiore a 36 anni e/o di soggetti svantaggiati o particolarmente svantaggiati anche ai sensi della normativa europea; • sostegno all'occupazione femminile mediante l'assunzione a tempo determinato di donne di qualsiasi età, provenienti da aree geografiche svantaggiate del Paese ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 L. 92/12 e s.m.i.; • assunzione di giovani under 30 che non studiano e che non lavorano entro i ventiquattro mesi successivi alla data di laurea o di diploma di scuola media seconda

Articolo di riferimento	Versione precedente	CCNL ANASTE dal 01.08.2025
<p>Art. 27 - Classificazione ed inquadramento del personale</p> <p>Modifica del 5° livello</p>	<p>[...]</p> <p>5° livello</p> <p>Rientrano nel 5° livello di inquadramento le posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di coordinamento di funzioni tecniche, educative e che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.</p> <p>I lavoratori inquadranti al presente livello collaborano alla redazione della programmazione delle attività e rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.</p> <p>Vi rientrano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operatore socio-sanitario con funzioni di coordinamento. 	<p>[...]</p> <p>5° livello</p> <p>Rientrano nel 5° livello di inquadramento le posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di coordinamento di funzioni tecniche, educative e che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti; tali figure professionali collaborano alla redazione della programmazione delle attività e rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.</p> <p>Appartengono a tale livello anche le figure professionali individuate dagli Accordi Stato-Regioni di supporto ed assistenza al personale infermieristico che svolgano la loro attività collaborando e attenendosi alle indicazioni e programmi dell'infermiere, nell'ottica dell'integrazione multiprofessionale secondo l'organizzazione del contesto in cui è inserito.</p> <p>Vi rientrano, rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operatore socio-sanitario con funzioni di coordinamento; • Assistente infermiere.
<p>Art. 46 - Tutela della genitorialità</p> <p>Modifica del comma 15</p>	<p>[...]</p> <p>15. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.</p>	<p>15. Durante il periodo di interdizione obbligatoria, le relative indennità saranno distribuite tra il Datore di Lavoro e l'INPS, sino al raggiungimento del 100% della retribuzione del dipendente, entro il limite massimo di 5 (cinque) mesi; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.</p>
<p>Art. 57 - Diritto allo studio</p> <p>Modifica del comma 1</p>	<p>1. Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è individuato - complessivamente, per quanto attiene al presente capo- in 170 ore annue individuali.</p>	

Articolo di riferimento	Versione precedente	CCNL ANASTE dal 01.08.2025
<p>Art. 59 - ECM</p> <p>Modifica del comma 2</p>	<p>2. Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali, con conseguenti oneri retributivi posti a carico del datore di lavoro, sino ad un massimo di 20 ore annuali pro capite, da ritenersi comprese nel monte ore di cui all'art. 58, comma 2, del CCNL.</p>	<p>[...]</p> <p>2. Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali, con conseguenti oneri retributivi posti a carico del datore di lavoro, sino ad un massimo di 40 ore annuali pro capite, da ritenersi comprese nel monte ore complessivo di cui all'art. 57, comma 1, del CCNL.</p>
<p>Art. 62 - Trattamento economico di malattia</p> <p>Modifica dei commi 1 - 2 - 3 - 4</p>	<p>1. Con riferimento ai primi 3 giorni di carenza di ogni evento di malattia dal 1° al 4° compreso, per ciascuno anno di calendario, il datore di lavoro garantirà al lavoratore un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera nelle seguenti ipotesi:</p> <ol style="list-style-type: none"> ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi; day-hospital; emodialisi; patologie gravi di natura cardiovascolare e cerebrale; patologie oncologiche; sclerosi multipla o progressiva; patologie gravi e continuative, che comportino terapie salva-vita periodiche; periodo di assenza trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, in ipotesi di infezione da Covid-19; fatto salvo differente inquadramento o regolamentazione della fattispecie da parte di disposizioni di legge, regolamenti o determinazioni dell'Ente previdenziale competente; 	<ol style="list-style-type: none"> Al lavoratore sarà corrisposta: <ol style="list-style-type: none"> un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera, con riferimento al periodo di carenza dei primi quattro eventi morbosi di ciascun anno solare; un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera, con riferimento al periodo di carenza di tutti gli eventi morbosi intervenuti nel corso dell'anno solare, in ipotesi di: <ul style="list-style-type: none"> ricovero ospedaliero comprensivo dei seguenti giorni di prognosi; day - hospital; patologie gravi e continuative che comportino terapie salva - vita. Il datore di lavoro corrisponderà altresì al dipendente: <ul style="list-style-type: none"> dal 4° al 20° giorno, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS, sino al raggiungimento dell'80% della retribuzione giornaliera; dal 21° giorno e sino al raggiungimento del periodo di importo di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.

i. eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 5 giorni.

2. Ad eccezione ed in assenza delle ipotesi che precedono:

- a. il datore di lavoro corrisponderà ai dipendenti un'indennità, per carenza, pari al 90% della retribuzione giornaliera, con riferimento al primo evento morboso di ciascun anno di calendario;
- b. ed un'indennità, per carenza, pari al 75% della retribuzione giornaliera con riferimento al secondo evento morboso di ciascun anno di calendario;
- c. alcuna indennità, per carenza, sarà corrisposta dal 3° evento in poi.

3. Il datore di lavoro corrisponderà altresì al dipendente:

- dal 4° al 20° giorno, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS, sino al raggiungimento dell'80% della retribuzione giornaliera;
- dal 21° giorno e sino al raggiungimento del periodo di compenso di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.

4. Nessuna indennità per carenza o integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sarà riconosciuta al lavoratore a partire dal 5° evento di malattia compreso, per ciascun anno di calendario:

ad eccezione delle ipotesi di day hospital, ricovero ospedaliero

3. Nessuna indennità per carenza o integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sarà riconosciuta al lavoratore a partire dal 5° evento di malattia compreso, per ciascun anno di calendario, [ad eccezione del verificarsi delle ipotesi elencate al comma 1\), lettera b\).](#)

4. Ad aggiungersi, nessuna indennità per carenza o integrazione sarà riconosciuta nelle ipotesi in cui:

- a fronte di accertamenti compiuti dagli Enti ed Istituzioni competenti, tali ultimi non riconoscano alcuna indennità allo stesso lavoratore o la riconoscano in misura ridotta;
 - ove l'assenza sia ritenuta ingiustificata all'esito di regolare esperimento della procedura disciplinare ai sensi dell'art. 91 del CCNL;
- nei casi in cui il lavoratore abbia richiesto di usufruire di aspettativa non retribuita per malattia, disciplinata dall'art. 64 del CCNL.

Articolo di riferimento	Versione precedente	CCNL ANASTE dal 01.08.2025
<p>Art. 63 - Periodo di comportamento</p> <p>Modifiche dei commi 2 e 5</p>	<p>[...]</p> <p>2. Alternativamente all'ipotesi di cui al comma 1 che precede, al datore di lavoro è concessa facoltà di licenziare il lavoratore ove lo stesso abbia cumulato una pluralità di assenze, frazionate ed intermittenti - corrispondenti ad un numero di certificati medici non inferiori a 10 (dieci) - ed ove il numero di giorni di malattia risulti superiore a 140 giorni nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso.</p> <p>[...]</p> <p>5. Sono esclusi, dal computo del periodo di comportamento, i periodi di assenza trascorsi in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, a causa del Covid-19, i day hospital, i giorni di ricovero ospedaliero comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi complessive, i giorni di assenza per malattia dovuti a sclerosi multipla o necessari alla somministrazione al lavoratore di terapie salvavita (emodialisi, chemioterapie, ecc.), o quelli di assenza dovuti alle conseguenze direttamente collegate alla somministrazione di dette terapie; la sussistenza di tali ipotesi dovrà essere adeguatamente certificata in dettaglio.</p>	<p>[...]</p> <p>2. Alternativamente all'ipotesi di cui al comma 1 che precede, al datore di lavoro è concessa facoltà di licenziare il lavoratore <i>ove lo stesso abbia cumulato una pluralità di assenze, frazionate ed intermittenti ed ove il numero di giorni di malattia risulti superiore a 180 giorni nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso.</i></p> <p>[...]</p> <p>5. Sono escluse dal computo del periodo di comportamento le assenze correlate alle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi; • day – hospital; • patologie gravi e continuative che comportino terapie salva – vita; • <i>periodi di assenza sottesi o connessi ad invalidità riconosciuta.</i>

Articolo di riferimento	Versione precedente	CCNL ANASTE dal 01.08.2025
<p>Art. 65 - Infortunio</p> <p>Modifica comma 3</p>	<p>[...]</p> <p>3. Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato, il 100% della retribuzione giornaliera; • dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al 3° giorno compreso, un'indennità pari al 90% della retribuzione giornaliera; • dal 4° giorno e sino al 20° compreso, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al raggiungimento del 90% della retribuzione giornaliera; • dal 21° giorno sino alla conclusione dell'evento sino al raggiungimento del periodo di comporta, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al 100% della retribuzione giornaliera. 	<p>[...]</p> <p>3. Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato, il 100 % della retribuzione giornaliera; • per il periodo decorrente dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al 4° giorno compreso, il 100 % della retribuzione giornaliera; • dal 4° giorno in poi, il 100 % della retribuzione giornaliera, ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL.
<p>Art. 80 - Reperibilità e pronta disponibilità</p> <p>Modifica commi 1 e 2</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata. 2. La determinazione di detti servizi e dell'eventuale trattamento economico, dovuto in ragione della reperibilità richiesta al dipendente, potranno essere stabiliti sulla base di accordi a livello regionale. 	<p>Art. 80 "Pronta disponibilità"</p> <p>Ad eccezione delle ipotesi emergenziali ed imprevedibili, il servizio di pronta disponibilità è subordinato all'effettiva regolamentazione dell'istituto e dell'eventuale trattamento economico mediante la stipula di accordi regionali o, in assenza, di accordi aziendali.</p>