

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
ANASTE
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE STRUTTURE TERRITORIALI

1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022

(Testo ufficiale del CCNL ANASTE, per il triennio 2020 – 2022)

27 dicembre 2022

Roma

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
ANASTE
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELLE STRUTTURE TERRITORIALI

1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022

(Testo ufficiale del CCNL ANASTE, per il triennio 2020 – 2022)

L'anno 2022, il giorno 27 del mese di dicembre, in Roma

tra

- ANASTE – Associazione Nazionale Strutture Territoriali (di seguito, “ANASTE”), nella persona del Presidente, Sebastiano Capurso, nonché di Paolo Moneti, Michele Garo, Michele Assandri, Guido Gaggioli, Gianluigi Pirazzoli, Averardo Orta, Antonio Antoniadis, Mauro Mantovani, delegazione assistita dall’avv. Paolo Amato.

e

- CIU – Unionquadri, Confederazione Italiana di Unione delle Profesiononi Intellettuali, nella persona di Vitaliano Capicotto, su delega del Presidente, Gabriella Ancora;
- SNALV Confisal – Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori, nella persona del Segretario Nazionale, Maria Mamone;
- Confisal – Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori, nella persona della dott.ssa Maria Mamone, per delega del Segretario Generale, Angelo Raffaele Margiotta;
- CSE (Confederazione Indipendente Sindacati Europei), nella persona del Segretario Generale, Marco Carlomagno;
- CSE Sanità (Federazione delle professioni sanitarie sociali tecniche e amministrative della Confederazione CSE), nella persona di Roberto Cefalo, per delega del Consiglio di Presidenza;
- CSE Fulscam (Federazione Unitaria Lavoratori Servizi, Commercio, Albergo e Mensa), nella persona del Segretario Generale, Michele Giuliano;
- CONFELP – Confederazione Europea Lavoratori e Pensionati, nella persona del Segretario Generale, Salvatore Orlando e di Antonio Valastro.

(le Parti sopra elencate, di seguito definite, congiuntamente, come le “Parti”)

Premesso che

Con riferimento al settore di applicazione del CCNL, le varie professionalità che lo caratterizzano risultano fondamentali per la qualità e l'efficienza del servizio erogato.

Nelle organizzazioni che operano nel welfare, in particolare in quelle che erogano servizi sanitari, socio-sanitari-assistenziali ed educativi, anche in forma domiciliare, il personale addetto all'assistenza diretta al paziente-ospite, costituisce la maggioranza assoluta della forza lavoro e, inevitabilmente, dei costi e degli impegni di bilancio delle strutture associate ad ANASTE.

Lo stesso impiego del personale è assoggettato a specifica regolamentazione, soprattutto in ambito regionale, così che i modelli di accreditamento sono divenuti gli elementi regolatori che ne definiscono, di fatto, anche gli standard organizzativi e strutturali, arrivando ad indicare i requisiti di base, le dimensioni qualitative e di efficienza tali da rendere una certa struttura idonea ad erogare servizi socio-sanitario-assistenziali e ad operare sul mercato.

Particolare attenzione, dunque, deve essere posta alla formazione ed al progresso degli stessi lavoratori impiegati, il cui rapporto non può che essere analizzato e considerato in un più ampio contesto di qualità, efficienza ed intensità dei servizi resi alla cittadinanza, anche alla luce del maggior livello di gravità dei pazienti ospitati nelle Strutture Associate ad Anaste

Al contempo, il rapporto di lavoro degli operatori del settore deve essere improntato a criteri di efficienza, modernità, qualità e dinamismo, anche nell'ottica di consentire, alle imprese operanti nel settore, di mantenere il proprio equilibrio economico-finanziario, senza rinunciare agli standard di tutela del paziente, il tutto garantendo ai lavoratori interessati dal rinnovo il giusto riconoscimento economico, con incremento dei minimi contrattuali già garantiti per effetto del CCNL precedentemente in vigore, oltre che per il tramite di specifica previsione in materia di sanità integrativa e di garanzia di cure mediche del personale.

Allo stesso tempo, l'intero impianto contrattuale è stato oggetto di adeguamento ai mutati contesti normativi di riferimento, pur garantendo la dovuta protezione allo stesso personale interessato dall'ambito di applicazione del CCNL.

Tutto ciò premesso e considerato

le Parti, così come sopra identificate e rappresentate, hanno negoziato e stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANASTE (di seguito, per brevità "CCNL"), costituito da: (i) n. 104 articoli; n. 2 verbali di accordo preliminare, che sostituisce e rinnova le precedenti versioni del CCNL.

Titolo I
VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Capo 1
Ambito di applicazione e durata. Transizione

Art. 1
Sfera di applicazione

1. Il CCNL si applica a tutte i dipendenti di Enti giuridici, imprese, aziende, associazioni ed iniziative organizzate, operanti nei seguenti settori (di seguito, "Ambito di Applicazione"):

- ex IPAB de-pubblicizzate, Fondazioni, Associazioni con o senza figura giuridica riconosciuta, Enti del Terzo Settore, Cooperative o Consorzi;
- Centri e servizi a ciclo diurno, ambulatori e istituti riabilitativi e diagnostici, per anziani e per disabili, nonché delle strutture e servizi per malati terminali o in stato vegetativo permanente o in stato di minima coscienza;
- Residenze Socio Sanitarie-Psichiatriche;
- Enti che gestiscano, in qualsivoglia forma giuridica essi siano costituiti, servizi per tossicodipendenti o alcool-dipendenti, comunque denominati; servizi per portatori di handicap comunque denominati (istituti assistenziali, centri per la riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, residenze sanitarie assistenziali, comunità alloggio, assistenza domiciliare, ecc.); servizi per anziani autosufficienti, parzialmente autosufficienti, non autosufficienti e/o per soggetti in stato di disagio sociale comunque denominati (case di riposo, residence, residenze sanitarie assistenziali, case-albergo, case protette, assistenza domiciliare, ecc.).

Le Parti firmatarie riconoscono il CCNL come unico contratto collettivo nazionale di lavoro da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore socio-sanitario- assistenziale-educativo per le realtà aderenti all'ANASTE e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.

2. Le Parti stipulanti il presente accordo si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del CCNL.

3. Il CCNL si applica altresì a tutti i casi in cui si sia fatto o si faccia menzione, nel contratto individuale di lavoro, al "CCNL ANASTE", nonché a tutti i casi in cui le Parti lo applichino di fatto, od in ragione dell'affiliazione del datore di lavoro ad ANASTE.

Art. 2
Decorrenza e durata

1. Nel rispetto dei protocolli adottati a livello nazionale, ed in particolare il "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23

luglio 1993” e del “Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione” del 22 dicembre 1998, ed in particolare dell’“Accordo Quadro - Riforma degli Assetti Contrattuali, del 22 gennaio 2009”, le Parti firmatarie convengono che il CCNL abbia durata triennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022.

2. Entro e non oltre 3 mesi prima della scadenza suindicata, ciascuna parte trasmetterà all’altra piattaforme contrattuali per il rinnovo, nell’ottica di consentire l’apertura delle trattative in tempo utile; durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad alcune azione diretta.

3. In ipotesi di disdetta anticipata, da comunicarsi alle altre Parti con preavviso di almeno 6 mesi, il CCNL rimarrà in vigore, sino alla definizione di nuovi accordi e della sottoscrizione del nuovo testo contrattuale.

4. Ove non ne sia data disdetta ai sensi del comma 3 del presente articolo, il CCNL si rinnoverà automaticamente, per un anno, decorrente dalla data di scadenza e così di anno in anno sino a formale disdetta, nelle modalità indicate al comma che precede.

4. Con riferimento al triennio 2023-2025, le Parti convengono che, in deroga alle previsioni di cui al paragrafo 2 che precede, alle Parti sarà concesso, eccezionalmente, di presentare le rispettive piattaforme contrattuali entro e non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL.

Art. 3

Condizioni di miglior favore

1. Fermo restando tutto quanto indicato nel CCNL, restano fermi e validi termini e condizioni di miglior favore previsti da accordi collettivi di livello aziendale, o territoriali, che contengano condizioni di miglior favore per il lavoratore.

2. Nei casi in cui il datore di lavoro applichi per la prima volta il CCNL, o in ipotesi di sostituzione di altro CCNL con il CCNL ANASTE, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti saranno fatti salvi trattamenti di miglior favore in precedenza acquisiti dal dipendente e si terrà conto delle previsioni di cui al comma che segue.

3. Il personale sarà inquadrato secondo l’effettiva mansione svolta presso l’azienda, con riferimento alle declaratorie ed ai profili della classificazione del personale, di cui all’art. 27 del CCNL; conseguentemente, l’entrata in vigore del CCNL non potrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento retributivo peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto; la retribuzione lorda annuale, quantificata ai sensi dell’art. 68 del CCNL, nonché l’intero trattamento economico, individuato al Titolo XII del CCNL, non potrà subire riduzioni.

Titolo II

RELAZIONI SINDACALI

Capo I

Livelli di contrattazione

Art. 4

Diritto di informazione e confronto tra le Parti

1. Le Parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali, nelle modalità di seguito indicate:

a) Livello nazionale

Annualmente, su richiesta di una delle Parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del CCNL;
- promuovere iniziative rivolte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzo delle risorse disponibili.

b) Livello regionale

Annualmente su richiesta di una delle Parti, le delegazioni regionali delle stesse si incontreranno in particolare per:

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, dell'applicazione del CCNL, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal CCNL.
- coordinare soluzioni a problematiche comuni a più Strutture Associate poste da una delle Parti

c) Livello aziendale

Ferme restando le competenze proprie delle direzioni di ciascuna Struttura Associata, queste forniscono alle RSU – o in loro assenza alle R.S.A. – e alle OO.SS. che abbiano sottoscritto il CCNL, ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi nonché quant'altro previsto nei singoli punti del CCNL.

Art. 5

Struttura della contrattazione

1. Le Parti concordano che la contrattazione di cui al CCNL si svolga nei seguenti livelli:
 - a) nazionale;
 - b) regionale e/o aziendale.
2. Sono titolate alla contrattazione a livello regionale le OO.SS. firmatarie del CCNL.
3. Nelle Regioni ove si convenga di articolare la contrattazione di livello aziendale, sono titolari della stessa contrattazione le stesse OO.SS. firmatarie del CCNL, congiuntamente alle R.S.U. o, laddove già costituite, con le RSA, in conformità a quanto indicato dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, nonché dal CCNL.
3. Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del CCNL, fatta salva diversa previsione o attribuzione contenuta nello stesso CCNL.
4. Costituisce oggetto della contrattazione regionale ed aziendale quanto espressamente individuato dai singoli articoli del CCNL.
5. In particolare, alla contrattazione a livello regionale sono demandate le seguenti materie:
 - a) interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e Particolari del mercato del lavoro;
 - b) individuazione di strutture diverse da quelle di cui all'art. 6 che segue, a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;
 - c) individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle previste dal CCNL per l'utilizzo dei contratti a termine e il lavoro temporaneo;
 - d) diversa determinazione del normale orario di lavoro;
 - e) individuazione dei criteri relativi:
 - ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
 - alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;
 - alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale, tra le quali specifiche indennità;
 - ai programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;
 - f) formulazione delle linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - g) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
 - h) le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;
 - i) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;
 - l) la determinazione dei piani di welfare.

6. Le materie non disciplinate a livello nazionale e regionale, potranno essere oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale; resta altresì fermo quanto disposto dall'art. dall'art. 8, D.L. n. 138/2001, convertito con L. n. 148/2011, con riferimento ai contratti di prossimità.

Capo II

Sciopero e servizi minimi essenziali

Art. 6

Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

1. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla L. n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, le Parti individuano in ambito sociosanitario, socioassistenziale e socio-educativo le seguenti tipologie di servizi minimi essenziali, convenendo che a livello di Ente, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa:

- prestazioni medico-sanitarie, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela agli utenti, tenuto conto degli standard minimi previsti dalla normativa regionale di riferimento;
- confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.

2. A seguito delle modifiche introdotte dalla L. n. 83/2000, le Parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali.

3. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le Parti in sede di Ente, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

Art. 7

Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Le Parti, entro sei mesi dalla firma del CCNL, potranno definire un accordo, avente ad oggetto la regolamentazione del diritto di sciopero, con particolare riferimento alla disciplina dei servizi minimi essenziali, in conformità alla L. n. 146/90.

2. In assenza di detto regolamento, nel caso in cui insorga una controversia di natura sindacale, potenzialmente idonea alla proclamazione di uno sciopero, vengono esperite le procedure di raffreddamento e conciliazione dinanzi agli organi competenti, che sono:

- a. il Ministero del Lavoro in caso di controversie sindacali di portata nazionale;
- b. il Prefetto del capoluogo di Regione o di Provincia in caso di controversie sindacali di portata territoriale.

3 La richiesta della procedura in oggetto deve essere notificata alla controparte e ai soggetti incaricati a svolgerla in base ai livelli di competenza di cui al comma precedente.

Capo III Ente Bilaterale

Art. 8

Ente bilaterale nazionale

1. Entro e non oltre 3 (tre) mesi dalla sottoscrizione del CCNL, le Parti potranno incontrarsi, al fine di valutare l'opportunità di costituire un Ente Bilaterale nazionale, composto da un numero di membri designati dall'ANASTE e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, attraverso un meccanismo di ripartizione paritetico e definiti nel numero da un successivo regolamento all'atto della costituzione.
2. L'Ente Bilaterale nazionale potrà rappresentare lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative, volte allo sviluppo ed alla qualificazione in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali.
3. Ove costituito l'Ente Bilaterale a livello nazionale, saranno intraprese tutte le procedure necessarie per disciplinare, a livello regionale, la costituzione di Enti Bilaterali con le medesime finalità.

Titolo III

DIRITTI SINDACALI

Capo I

Attività sindacale

Art. 9

Dirigenti sindacali

1. Ai fini del CCNL, sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori:
 - a) membri di consigli o di direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali che abbiano stipulato il CCNL;
 - b) appartenenti a R.S.A., ove già costituite ai sensi dell'art. 19 della L. n. 300/1970, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti, ove gli stessi risultino regolarmente eletti in conformità alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;
 - c) membri di Rappresentanze sindacali Unitarie, ove costituite in sostituzione delle R.S.A., in conformità a quanto disposto dal CCNL.

Art. 10
Rappresentanze sindacali

1. La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle Rappresentanze sindacali unitarie, R.S.U., o in loro assenza dalle Rappresentanze sindacali aziendali, R.S.A.
2. Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. o, in sua assenza, dalle R.S.A. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
3. Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

Art. 11
Assemblea

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 20 L. n. 300/1970, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. (R.S.A.) e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
2. Gli Enti dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.
3. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 10.
4. Della convocazione della riunione deve essere data al proprio Ente tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 2 giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei Sindacati confederali firmatari del presente contratto.
5. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente.
6. Le assemblee, se svolte durante l'orario di lavoro, dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Art. 12
Permessi per cariche sindacali

1. I dirigenti sindacali di cui all'articolo 9, nella misura di 1 (uno) per Ente e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per l'espletamento del loro mandato, nelle misure massime di seguito indicate:
 - 24 ore annue negli Enti con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) e non superiore a 15 (quindici);
 - 50 ore annue negli Enti con oltre 15 (quindici) dipendenti.

2. I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
3. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta al Datore di lavoro di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 13

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile della retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti Organi statutari.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato, anche nei casi di cambi di gestione di cui all'art. 69 del presente CCNL.
3. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Ente di appartenenza nonché alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.
4. Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.
5. L'Ente è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

Art. 14

Conciliazione in sede sindacale

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti cod. proc. civ., per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL, e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati territoriali, ove esistenti, ovvero presso le OO.SS. competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandato l'Ente o il lavoratore interessato.
2. La Commissione di cui al comma primo del presente articolo è composta:
 - per gli Enti, da un rappresentante della struttura nazionale di riferimento;
 - per i lavoratori, da un rappresentante dell'OO.SS. firmataria del presente CCNL, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

3. Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.
4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite le OO.SS. cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso d'ogni termine di decadenza.
5. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia, o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.
6. Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine previsto dall'art. 410-bis cod. proc. civ.
7. Il termine previsto dall'art. 410-bis cod. proc. civ. decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte dell'Ente o delle OO.SS. cui il lavoratore conferisce mandato.
8. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. e successive modificazioni e/o integrazioni.
9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro competente. Il processo verbale dovrà contenere:
 - il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
 - la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
 - la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate;
 - le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
 - le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione.
10. Nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.
11. Il verbale, debitamente firmato dai componenti la Commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.
12. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli artt. 2113, comma 4, cod. civ., 410, 411 cod. proc. civ., e successive modifiche e/o integrazioni.
13. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del CCNL.
14. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 15

Referendum

1. Al di fuori dell'orario di lavoro, è consentito ai dipendenti l'espletamento di pratiche referendarie, generali o per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, purché indetti dalle R.S.A. o R.S.U. regolarmente costituite o dalle Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti e nei limiti previsti da quanto stabilito dalla L. n. 300/1970.
2. Le modalità di svolgimento potranno essere oggetto di accordi sindacali di livello aziendale.

Art. 16

Affissioni sindacali

1. È consentito alle R.S.A., alle R.S.U. e alle organizzazioni territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie il CCNL, di affiggere, in apposita bacheca, comunicazioni, recanti la firma di dirigenti sindacali.
2. Le predette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali o attinenti al rapporto di lavoro.

Titolo IV

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Capo I Ambiente di lavoro

Art. 17

Condizioni ambientali

1. La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, nonché la stessa salubrità degli ambienti di lavoro rappresentano valori condivisi dalle Parti e costituiscono, anche in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia, obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori.
2. In conformità a tale obiettivo, il datore di lavoro, la direzione sanitaria, nonché i dirigenti e preposti all'uopo individuati, unitamente ai lavoratori e a tutte le figure professionali, istituite in conformità alle disposizioni di legge vigenti, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, al fine di eliminare o ridurre ogni rischio alla fonte, nell'ottica di migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro, in un'ottica di tutela per gli stessi lavoratori, oltre che per gli utenti finali dei servizi erogati dal datore di lavoro.
3. Il datore di lavoro, nell'ambito del complesso aziendale, si obbliga ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge; è tenuto - consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove nominati - ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti, in conformità alle norme di legge applicabili alla materia oggetto del

presente articolo. Ciascun lavoratore, al fine di tutelare la propria sicurezza e la propria salute, nonché quelle degli utenti e dei terzi presenti nei luoghi di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, deve attenersi alla formazione impartitagli, nonché alle istruzioni ricevute ed ai piani di sicurezza adottati a livello aziendale, al documento sulla valutazione dei rischi, oltre che fare un utilizzo proprio dei dispositivi di sicurezza, nonché di ogni altro strumento aziendale ad egli fornito dal datore di lavoro.

4. In particolare, ai lavoratori è richiesto di:

- Conformarsi a disposizioni normative, di legge, regolamentari e contenute in ordinanze, di livello nazionale o regionale, nonché a piani o procedure aziendali – anche nell’ottica di contenimento di rischi correlati ad eventi pandemici – adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- partecipare ai programmi di formazione istituiti a livello aziendale, anche ai fini di prevenzione o contenimento di rischi da pandemia ed epidemiologici;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall’impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori eventuali carenze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

5. In ipotesi di violazione degli obblighi posti a proprio carico dalla legge o da disposizioni vigenti a livello aziendale in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro, il lavoratore potrà essere assoggettato a procedimento disciplinare, o a licenziamento nelle ipotesi consentite, ai sensi dell’art. 91 del CCNL.

6. Fermo restando quanto precede, i lavoratori hanno diritto di:

- eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l’applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un’adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell’impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

7. A livello aziendale potrà essere eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, in conformità a quanto disposto dalla legge in materia ed in numero pari ad uno per ciascun complesso aziendale; al rappresentante saranno attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, secondo le modalità di seguito indicate:

- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, il medesimo rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

8. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18 e 50, del D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Il rappresentante è tenuto a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

9. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative, ed in particolare al D.lgs. n. 81/2008 così come successivamente modificato od integrato.

Art. 18

Divise e indumenti di servizio

1. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo o è richiesto di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'azienda, comprese quelle della manutenzione ordinaria.
2. Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono essere, inoltre, forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
3. Il tempo necessario ad indossare indumenti di lavoro, divise, camici o specifici dispositivi di protezione individuale all'interno della Struttura, comprensivi anche del tempo necessario per lo spostamento dallo spogliatoio al luogo di lavoro effettivo, tenuto conto dell'articolazione delle turnazioni e delle modalità di fruizione delle pause in seno alle strutture associate, è da considerarsi già remunerato nel minimo conglobato di cui all'art. 68 del CCNL e, pertanto, in esso ricompreso.
4. Fermo restando quanto stabilito al paragrafo 3) che precede, l'articolazione dei tempi di vestizione e svestizione, se dovuti, saranno stabiliti a livello aziendale.

Capo II Dignità della persona

Art. 19

Pari opportunità tra uomo e donna

1. Ai fini della piena e puntuale applicazione della L. n. 125/1991, entro e non oltre 6 mesi dalla stipula del CCNL, le Parti potranno costituire un comitato, denominato “Comitato per le pari opportunità”, composto da una componente o da un componente designato/a da ognuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL e da un pari numero di esperti in rappresentanza dell’ANASTE.
2. Ove costituito, le Parti, per il tramite di apposita regolamentazione, disciplineranno le condizioni per il funzionamento del Comitato.
3. Le finalità del Comitato per le pari opportunità sono quelle definite dalla legge di riferimento e dalla regolamentazione interna.

Art. 20

Tutela dei dipendenti portatori di disabilità

1. Con riguardo ai dipendenti con disabilità o affetti da patologie gravi, croniche o invalidanti, le Parti valuteranno modalità di diffusione della cultura dell’inclusione lavorativa, compatibilmente con l’organizzazione di ciascuna associata e tenuto conto della natura dei servizi erogati, attraverso la ricerca di soluzioni volte a coinvolgere le organizzazioni pubbliche competenti e l’individuazione di specifiche attività formative, volte alla promozione del *disability management* nella gestione delle risorse umane.
2. Ai sensi dell’art. 3, comma 3 bis, del Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, il datore di lavoro adotta per il personale di cui sopra gli accomodamenti ragionevoli come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, al fine di garantire la piena uguaglianza tra i lavoratori.
3. Per tutto quanto non previsto dal c.c.n.l., si rinvia espressamente alla legge n. 104/1992, alla legge n. 53/2000 e s.m.i. ed alla normativa vigente in materia di tutela della disabilità e della fragilità.

Art. 21

Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato

2. Le Parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e la necessità della gratuità della prestazione, in considerazione di quanto previsto dalla specifica L. n. 266/1991 convengono che – compatibilmente con le esigenze aziendali del momento e d’accordo con il datore di lavoro, in un’ottica di dovuta programmazione – potranno essere individuate forme di flessibilità dell’orario di lavoro o delle turnazioni, disciplinate dal CCNL, con i lavoratori interessati, a livello aziendale.

Titolo V

MERCATO DEL LAVORO E DISCIPLINA

DEL RAPPORTO LAVORATIVO

Capo I Apprendistato

Art. 22

Disciplina del rapporto di apprendistato

1. 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 socio-sanitario ed assistenziale.
2. Può essere assunto personale con contratto di apprendistato nel rispetto della disciplina normativa di cui al D.lgs. n. 81/2015.
3. L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili al corretto svolgimento della mansione a cui è destinato.
4. Il contratto di apprendistato professionalizzante ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori l'acquisizione delle competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale. Esso sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e mansioni rientranti tra i livelli 1 e 10 compresi del piano di inquadramento e classificazione previsto all'art. 34 del CCNL.
5. Il contratto di apprendistato è escluso per i seguenti profili professionali:
 - Medico;
 - Infermiere;
 - Fisioterapista;
 - Logopedista;
 - Psicomotricista;
 - Psicologo;
 - Operatori socio-sanitari;
 - Ogni altra professione o attività per la quale sia richiesto dalla legge uno specifico percorso formativo o una procedura abilitante e/o un'iscrizione ad Albo Professionale.
6. Per la stipula del contratto di apprendistato è richiesta la forma scritta ad probationem e devono essere indicati, a titolo esemplificativo: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato, che ha una durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 3 anni.
7. I datori di lavoro non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori, il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento

per giusta causa.

Durante il periodo di apprendistato si potrà prevedere un periodo di prova.

8. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Il rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori fino a 9 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze qualificati o specializzati o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3 potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

9. Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il 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 D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il periodo di apprendistato eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal CCNL, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, secondo quanto risulterà dal libretto formativo e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.

Al termine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.

10. Il datore di lavoro avrà l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica prevista;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- c) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole Strutture, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
- d) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Il datore di lavoro darà comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

11. L'apprendista dovrà:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti

all'interno del piano formativo;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal CCNL e le norme diramate mediante regolamento interno.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Periodo di apprendistato e trattamento normativo

12. L'apprendista avrà diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.

Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro.

Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.lgs. n. 81/2015 di durata superiore a trenta giorni.

Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità previsti dall'art. 73 del CCNL.

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle specifiche previsioni del CCNL, pertanto essi potranno prestare lavoro straordinario e svolgere attività anche in orario notturno, festivo e festivo-notturno.

Il trattamento economico per gli apprendisti consisterà in una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto all'art. 68 del CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni:

- per contratti di durata fino a 32 mesi per le qualifiche dal liv. 1 a 5:
 - dal 1° al 20° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
 - dal 21° mese: 95% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.
- per contratti di durata fino a 36 mesi per le qualifiche di cui ai liv. Da 6 a 10:
 - dal 1° al 28° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
 - dal 29° mese: 95% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.

13. Alla fine dell'apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno quelli corrispondenti alla qualifica eventualmente conseguita.

14. In caso di assenza per malattia durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla vigente legislazione previdenziale, allo stesso trattamento a carico dell'Ente riservato al personale qualificato.

15. Il rapporto di apprendistato avrà una durata minima di 6 mesi con esclusione delle attività stagionali e si estinguerà in relazione alle qualifiche da conseguire tenuto conto delle seguenti scadenze:

- 12 mesi: Liv. 1, 2, 3, 3S, 4, 5;
- 32 mesi: Liv. 6, 7, 8, 9, 10.

Estinzione del rapporto di apprendistato

16. Il rapporto di apprendistato si estingue:

a. 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 ovvero con corresponsione della relativa indennità sostitutiva; durante il periodo di preavviso c.d. "lavorato" continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

b. 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.

Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

17. Si definisce "qualificazione" l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi sia attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, sia attraverso la formazione esterna, in ogni caso con l'obiettivo dell'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 alle conoscenze e competenze possedute in ingresso.

Tutor aziendale

18. All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato, dovrà essere garantita la presenza di un tutor aziendale che avrà il compito di affiancarlo 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 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 dell'Ente datore di lavoro.

Durata e contenuti della formazione

19. L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo saranno comprese nell'orario normale di lavoro.

L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore, ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché

inerente al piano formativo specifico e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

Ai sensi dell'art. 44, comma 3 del D.Lgs. n°81/2015 e delle specifiche linee guida della Conferenza delle regioni e delle Province Autonome, la formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

23. Per quanto non disciplinato dal CCNL in materia di apprendistato professionalizzante, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Capo II Assunzione del personale

Art. 23

Assunzione del personale in forma subordinata

1. L'assunzione del personale, in forma subordinata, è effettuata in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di domanda ed offerta di lavoro, con riferimento al settore privato. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le informazioni ed indicazioni minime previste dal Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in particolare dal Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, come di seguito specificate:

- identità delle Parti;
- luogo o luoghi di lavoro;
- sede e domicilio del lavoratore e del datore di lavoro;
- data di assunzione e, in caso di rapporto di lavoro a termine, data di cessazione prevista dallo stesso, eventuale periodo di prova, CCNL applicato, qualifica, livello di inquadramento e mansioni;
- importo iniziale della retribuzione, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- articolazione dell'orario di lavoro applicato al dipendente, con l'indicazione delle condizioni relative ai cambiamenti di turno, delle modalità e dei limiti di espletamento del lavoro straordinario e delle relative condizioni;
- durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti previsti dalla legge e dal CCNL;
- indicazione degli enti e degli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro, nonché dei fondi di previdenza complementare o assistenza sanitaria integrativa cui il datore di lavoro ha l'obbligo di aderire;
- eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della gestione del rapporto di lavoro oppure che siano incidenti sulla sorveglianza, sulla valutazione, sulle prestazioni e sull'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori;
- diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore.

2. Il lavoratore, in conformità alle vigenti disposizioni di legge, ed in particolare del D.lgs. n. 81/2008 e della Legge 4 giugno 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, è obbligato a fornire, al

datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, i seguenti documenti, oltre che a prendere visione di ogni altro regolamento interno aziendale, con sottoscrizione per accettazione di quanto in essi contenuto:

- a) certificato di nascita e di stato di famiglia;
- b) certificazione attestante il compimento di degli studi, unitamente a tutte le certificazioni di abilitazione, richiesti dalla qualifica assunta nel contesto aziendale;
- c) copia e numero di codice fiscale;
- d) carta d'identità o documento equipollente, in corso di validità;
- e) certificato dei carichi pendenti e casellario giudiziale, con efficacia non anteriore ad un mese dalla data di assunzione;
- f) certificato di idoneità alle specifiche mansioni in corso di validità ed in conformità alle disposizioni di legge vigenti;
- g) documentazione e dichiarazione necessaria ai fini dell'iscrizione presso gli Enti competenti e per l'applicazione di disposizioni di legge e regolamentari in ambito previdenziale o fiscale;
- h) permesso di soggiorno, ove necessario;
- i) autorizzazione al trattamento dei dati personali, previa adeguata informativa privacy;
- j) ogni altro documento che sarà richiesto, di volta in volta, da vigenti disposizioni normative o regolamentari.

3. Il Datore di Lavoro potrà comunque accertare e verificare l'idoneità fisica del dipendente, relativamente alla mansione specifica assegnata, anche per esigenze correlate alla tutela dell'igiene e della sicurezza nei luoghi di lavoro, o dell'intera collettività aziendale, sia prima dell'assunzione che nel corso del rapporto di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di sorveglianza sanitaria.

Ad aggiungersi, a livello aziendale potranno essere attuate specifiche forme di prevenzione sanitaria o di vaccinazione, avuto riguardo ai rischi professionali o ad esigenze di tutela degli utenti, tenuto altresì conto delle specifiche mansioni assegnate ai lavoratori, con obbligo di tali ultimi a sottoporsi così come previsto dalle disposizioni normative vigenti in materia.

Art. 23 bis

Lavoro agile

1. Le lavoratrici e i lavoratori con rapporto a tempo indeterminato e determinato, adibiti a mansioni che rendano compatibile lo svolgimento delle prestazioni lavorative all'esterno della ordinaria sede lavorativa, potranno fare richiesta di adesione a modalità di lavoro agile (c.d. "smart working") ai sensi della legge n. 81/2017 e successive modifiche e integrazioni.

2. Il lavoro agile potrà avere luogo previa stipula di accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore, che dovrà indicare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore, il riposo del medesimo, nonché le misure

tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

3. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1, L. n. 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

4. 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.

5. Il datore di lavoro 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.

6. 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.

7. Le Parti a livello regionale potranno definire ulteriori modalità.

Art. 24

Periodo di prova

1. La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Livello 1	30 giorni di calendario
Livello 2	45 giorni di calendario
Livello 3	60 giorni di calendario
Livello 3s	60 giorni di calendario
Livello 4	60 giorni di calendario
Livello 5	60 giorni di calendario
Livello 6	60 giorni di calendario
Livello 7	60 giorni di calendario
Livello 8	60 giorni di calendario
Livello 9	180 giorni di calendario
Livello 10	180 giorni di calendario
Quadri	180 giorni di calendario

2. Durante il periodo di prova, al lavoratore dovrà essere garantita una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali, stabiliti dal CCNL per ciascuna qualifica di attribuzione.

3. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, dall'una parte o dall'altra, senza preavviso e senza obbligo di motivazione, ma con il solo diritto del lavoratore alla remunerazione dei giorni di lavoro effettivamente prestati, oltre che al T.R.F., ed ai ratei di ferie, tredicesima e delle spettanze di fine rapporto, ove dovuti e maturati.

4. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia esercitato il diritto di recesso garantito dalla legge e dal comma 3 che precede, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di prova intercorso sarà computato nell'anzianità di servizio del dipendente.

5. In ipotesi di interruzione del periodo di prova a causa di malattia o infortunio extra-lavorativo, i lavoratori saranno ammessi a completare il periodo di prova stesso, ove l'attività lavorativa riprenda entro e non oltre 90 giorni dall'inizio dell'evento morboso; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto, a tutti gli effetti, con la data di inizio dell'assenza.

6. Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di infortunio sul lavoro la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso, indipendentemente dalla durata dell'assenza.

Capo III

Contratto a tempo determinato. Lavoro in somministrazione

Art. 25

Assunzione a tempo determinato

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.

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:

- 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.

2. Il datore di lavoro può rinnovare o prorogare il contratto di lavoro a tempo determinato; il contratto può essere rinnovato, anche se circoscritto al limite massimo di 12 mesi, solo in presenza di una causale di cui al comma 1;

può essere, invece, prorogato liberamente entro i 12 mesi; oltre tale termine è richiesta una delle causali indicate anche per la proroga, sempre nel rispetto del limite massimo di 24 mesi e per un massimo di 4 proroghe.

3. Per quanto riguarda la riassunzione del lavoratore in caso di rinnovo del contratto, il datore di lavoro deve rispettare determinati intervalli di tempo (c.d. stop and go), ossia:

- 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
- 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

4. L'impiego di contratti a tempo determinato non potrà eccedere il 20% dell'organico a tempo indeterminato,

con esclusione di contratti conclusi per l'avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché dei contratti a tempo determinato sottoscritti con personale avente età anagrafica superiore a 50 anni.

5. La durata dei rapporti di lavoro 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 livello e categoria legale – e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Al fine del computo di tale periodo, si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

6. Fermo restando il limite massimo di 24 mesi – per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti - un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi può essere stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura - nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto - lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. Ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto dovrà risultare da atto scritto ed una copia dovrà essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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.

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.

10. Al contratto a tempo determinato potrà essere apposta clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:

- 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.

Art. 25 bis

Lavoro in somministrazione

1. Per somministrazione di lavoro si intende il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.lgs. n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse, sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

a. Il datore di lavoro potrà utilizzare un numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non eccedente il 3 per cento 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.

2. Il datore di lavoro potrà ricorrere all'utilizzo di lavoratori in somministrazione, a tempo determinato, entro il limite del 12% annuo dell'organico a tempo indeterminato, fatta eccezione per i contratti conclusi in avvio di nuove attività o per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, o in ipotesi di utilizzo di lavoratori con età anagrafica eccedente i 50 anni.

3. E' in ogni caso 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 9) 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 25 ter

Percentuali complessive di ammissibilità

4. Le Parti convengono che l'utilizzo congiunto, nella medesima azienda, di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o le cui prestazioni siano acquisite per il tramite di lavoro in somministrazione a tempo determinato, non potrà eccedere, su base annua, cumulativamente, il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, fatta eccezione per i contratti conclusi:

- a) in fase di avvio di nuove, strutture, nuclei, reParti o servizi;
- b) per sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- c) con lavoratori di età anagrafica eccedente i 50 anni;
- d) nelle ipotesi di rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni;
- e) tra enti e fondazioni di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere in via esclusiva attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa.

Titolo VI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Capo I Inquadramento e classificazione

Art. 26

Premessa

1. La classificazione del personale è strutturata tenuto conto dell'Ambito di Applicazione del CCNL.
2. La stessa classificazione tiene conto delle distinzioni tra quadri, personale con mansione impiegatizia e mansioni non impiegatizie, ad ogni effetto di legge o regolamento applicabile, ed in particolare ai sensi della L. n.

190/1985 e s.m.i.

3. Le Parti hanno individuato un sistema di classificazione che tiene conto di peculiarità del settore di riferimento; è facoltà di ANASTE di sottoporre alle OO.SS. firmatarie, anche anticipatamente rispetto alla scadenza del CCNL, proposte di aggiornamento del sistema stesso, oltre che di revisione delle declaratorie, che possa tener conto, laddove compatibile con il settore specifico di riferimento,
4. o in ipotesi in cui si renda necessario, in adempimento di disposizioni normative di legge o regolamentari, un aggiornamento del predetto sistema di classificazione.

Art. 27

Classificazione e livello di inquadramento del personale

1. L'inquadramento del personale è determinato dalle mansioni effettivamente svolte dal dipendente, secondo le indicazioni ed i profili di seguito indicati, ai quali è attribuito carattere esemplificativo e non esaustivo.
2. I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli che seguono saranno inquadrati, attraverso il rapporto tra le Parti in sede aziendale, tenuto conto delle capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.
3. Con riferimento ai livelli dal settimo al decimo – e per quanto concerne la figura professionale dei quadri - l'inquadramento specifico e l'attribuzione delle relative mansioni potranno essere oggetto di ulteriore definizione a livello aziendale, in ragione della natura semplice o complessa delle strutture operative.

Le Parti valuteranno l'introduzione, a livello normativo nazionale o di accordi in sede di Conferenza Stato-Regioni, impegnandosi ad includere, nei livelli di classificazione, anche mediante accordi regionali, eventuali nuove figure professionali, seppur intermedie, ove le medesime siano richiamate negli standard funzionali ed organizzativi delle Strutture o da tali ultime espressamente richieste.

1° livello

Rientrano nel 1° livello, i lavoratori con funzioni finalizzate all'esecuzione di attività semplici ed elementari di tipo manuale, senza alcuna autonomia. L'attività dei lavoratori appartenenti a tale livello si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute, nei servizi con particolare riferimento alle pulizie ed all'effettuazione di lavori semplici.

Vi rientrano a titolo esemplificativo:

- Addetto alle pulizie.

2° livello

Rientrano nel 2° livello, i lavoratori con funzioni che comportino l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale, 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.

I lavoratori inquadrati al presente livello prestano attività lavorativa sulla base di istruzioni dettagliate ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, disponendo di autonomia operativa nei limiti dell'esecuzione delle prestazioni proprie che sono soggette a controllo diretto del datore di lavoro.

La responsabilità è limitata alla corretta esecuzione delle prestazioni nell'ambito delle istruzioni ricevute e dell'autonomia riconosciutagli.

Vi rientrano:

- Addetto alla sorveglianza e custodia locali, alla lavanderia, alla stireria, al guardaroba, alla cucina;
- Fattorino;
- Telefonista;
- Operaio generico;
- Portiere.

3° livello

Rientrano nel 3° livello di inquadramento i lavoratori che svolgono attività esecutive di natura tecnica, tecnico-manuale, sulla base di una specifica preparazione acquisita in ragione di pregresse esperienze di lavoro, o in possesso, se del caso, di qualificazioni o attestazioni generiche.

L'attività lavorativa comporta responsabilità della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati, contributo della lavoratrice o del lavoratore alla programmazione e gestione dei servizi.

Lo svolgimento dei suddetti compiti presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisiti, anche attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione.

Vi rientrano:

- Ausiliario socio-sanitario;
- Operaio qualificato;
- Centralinista;
- Addetto ai servizi operativi di ingresso;
- Autista generico;
- Bagnino;
- Aiuto cuoco.

3° livello Superior

Rientrano nel presente livello di inquadramento i lavoratori che svolgono attività esecutive di natura assistenziale, presso il domicilio dell'utente o presso strutture residenziali e semiresidenziali, purchè in possesso di attestati o qualifiche rilasciati al termine di corsi di formazione professionale, autorizzati ai sensi della presente legge.

Vi rientrano:

- Assistente Domiciliare e dei Servizi Tutelari;

- Operatore Tecnico dell'Assistenza,
- Operatore Socio Assistenziali.

4° livello

Rientrano nel 4° livello di inquadramento le posizioni di lavoro che comportino attività di natura amministrativa d'ordine, di carattere assistenziale, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Tali funzioni sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite; la posizione conferisce particolare responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni, i cui risultati sono soggetti a verifiche complete, periodiche oppure immediate da parte del datore di lavoro.

Vi rientrano:

- Operatore socio-sanitario in possesso di titoli riconosciuti da normativa nazionali;
- Assistente domiciliare e dei servizi tutelari con funzioni di coordinamento;
- Impiegato d'ordine;
- Operaio specializzato con attestazioni di legge;
- Cuoco;
- Autista munito di patente D/C/QC.

5° livello

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.

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.

Vi rientrano:

- Operatore socio-sanitario con funzioni di coordinamento.

6° livello

Rientrano nel 6° livello le posizioni di lavoro che comportino l'esecuzione di funzioni tecniche, riabilitative, funzioni di natura amministrativa con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili, che presuppongono una applicazione concettuale ed una valutazione di merito dei casi concreti, ed inoltre di programmazione e di studio.

I lavoratori inquadrati al presente livello hanno responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro e delle attività direttamente svolte. Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici da parte del datore di lavoro.

Vi rientrano:

- Assistente sociale;
- Infermiere;

- Educatore professionale;
- Terapista occupazionale;
- Logopedista;
- Terapista della riabilitazione;
- Psicomotricista;
- Impiegato di concetto.

7° livello

Rientrano nel 7° livello di inquadramento, i lavoratori con funzioni amministrative il cui svolgimento presuppone competenze, capacità e responsabilità professionale da esplicarsi nel settore in cui operano, nonché in équipe interdisciplinari ed in generale nell'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione, coordinamento dei servizi, con particolare riferimento alla attuazione dei programmi riabilitativi, al raggiungimento della ottimizzazione dei servizi nonché al mantenimento dei rapporti esterni ed interni conformemente al ruolo ricoperto, secondo le direttive ricevute.

L'assolvimento di dette funzioni potrà comportare, altresì, una responsabilità organizzativa, di indirizzo e coordinamento di unità semplice o di un gruppo di lavoro; dette attività sono sottoposte a controlli periodici da parte del datore di lavoro.

Vi rientrano:

- Assistente sociale, infermiere, educatore professionale, terapista occupazionale, logopedista, terapista della riabilitazione, psicomotricista, ove tali figure professionali svolgano funzioni di coordinamento di unità semplificati;
- Impiegato amministrativo con funzioni di coordinamento dell'ufficio.

8° livello

Rientrano nel livello 8° le posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di indirizzo, di coordinamento, delle attività, di facilitazioni del lavoro d'équipe, il cui svolgimento presuppone una elevata, qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento della propria disciplina.

Le attività suindicate comportano autonomia decisionale, in relazione alla specificità e complessità dei servizi di cui si è responsabili, nell'osservanza delle direttive impartite dall'amministrazione.

Le funzioni assegnate nel presente livello potranno comportare, altresì, la supervisione e il controllo di una serie di funzioni operative, di unità operative.

L'attività del lavoratore dovrà essere caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità.

I lavoratori inquadranti al presente livello sono assoggettati a controlli periodici da parte del datore di lavoro.

Vi rientrano:

- Assistente sociale, infermiere, educatore professionale, terapista occupazionale, logopedista, terapista della

riabilitazione, psicomotricista, ove tali figure professionali svolgano funzioni di coordinamento di unità complesse;

- Psicologo.

9° livello

Rientrano nel 9° livello le posizioni di lavoro caratterizzate dall'attuazione dei programmi in conformità agli indirizzi generali formulati dall'amministrazione, che comportino:

- specifica ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché costante aggiornamento nella propria disciplina;
- svolgimento di compiti amministrativi, tecnici e sociali complessi, studio ed elaborazione di programmi operativi e di ricerca caratterizzati da rilevante apporto al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi anche mediante il coordinamento interdisciplinare.

L'attività di cui al presente livello potrà svolgersi in tutti gli ambiti di interesse dell'amministrazione, con controllo effettuato periodicamente dal datore di lavoro sull'attività espletata dal dipendente.

Vi rientrano:

- Responsabile di area;
- Psicologo, se in possesso di 5 (cinque) anni di esperienza nel ruolo e con funzioni di coordinamento.

10° livello

Appartengono al 10° livello i lavoratori con attribuzione di compiti e funzioni comportanti indiscussa capacità professionale, competenza progettuale e gestionale, nonché pianificazione e previsione nell'ambito di sole direttive generali in applicazione degli indirizzi formulati dall'amministrazione al fine di conseguire gli obiettivi prefissati.

Lo svolgimento di detta attività comporta la direzione, il coordinamento di figure professionali di elevata professionalità, anche per quanto concerne l'indirizzo dell'attività di tale ultima.

L'attività del dipendente è comunque assoggettata al controllo periodico del datore di lavoro.

Vi rientrano:

- Direttore di Struttura

Quadri

Si rinvia alle disposizioni di cui al Capo II del presente Titolo del CCNL.

Art. 28

Inquadramento del personale

[Soppresso]

Capo II

Quadri

Art. 29

Declaratoria

1. Appartengono alla categoria dei quadri, in conformità a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni di particolare importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi aziendali e dei servizi erogati, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti dal datore di lavoro o dalla direzione sanitaria, i quali:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti rilevanti per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

2. Per quanto concerne l'individuazione delle mansioni e ruoli si rinvia alla negoziazione individuale tra le parti, all'atto dell'assunzione.

Art. 30

Formazione e aggiornamento

1. Con riferimento alle specifiche responsabilità, assunte dal personale rientrante nella categoria dei quadri, ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali di tali ultimi, il datore di lavoro favorirà pratiche di formazione ed aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo art. 31.

2. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico del datore di lavoro e le giornate stesse considerate lavorative.

3. Le giornate di formazione scelte dal quadro saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza, sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo dipendente.

Art. 31

Assegnazione della qualifica

1. L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 32

Orario di lavoro

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai Quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 38 e ss. del CCNL.

Art. 33

Trasferimenti

1. Il trasferimento dei quadri, ove esso determini il cambiamento di residenza, dovrà essere comunicato per iscritto al dipendente, con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

2. Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non sia rispettato, in tutto od in parte, al quadro - per il periodo di preavviso residuo - sarà riconosciuto il trattamento di trasferta di cui all'art. 82 del CCNL.

Capo III

Mansioni

Art. 34 Mansioni del lavoratore

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore, limitatamente al periodo di adibizione, ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta.

3. L'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà dell'interessato, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a 6 mesi, sempreché il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto.

4. Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le Parti e fatte salve le attribuzioni della Direzione, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori a quelle inerenti al suo livello di inquadramento e qualifica, coerentemente con il ruolo specifico di appartenenza, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

Art. 35

Mansioni promiscue

1. In caso di assegnazione a mansioni promiscue, ossia all'esplicazione di attività afferenti a diverse qualifiche e/o livelli di inquadramento, al lavoratore deve essere riconosciuto il trattamento economico, nonché il livello di inquadramento, corrispondente alla mansione superiore, se prevalente rispetto alle altre.
2. Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che:
 - a) venga abitualmente prestata;
 - b) non si tratti di un normale periodo di addestramento;
 - c) non abbia carattere accessorio o complementare.
3. Nel caso in cui le mansioni superiori non risultano essere prevalenti, il lavoratore percepirà il trattamento economico corrispondente a dette mansioni superiori, limitatamente alle sole ore in cui le stesse risultano effettivamente svolte.

Art. 36

Superiore livello di inquadramento

1. Il lavoratore promosso al livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come superminimo e come tale non assorbibile.

Art. 37

Assegnazione ad altra mansione per inidoneità fisica.

1. Il datore di lavoro è tenuto ad applicare le misure delineate dal Medico competente o dall'organo di vigilanza preposto, adottate nell'ambito dell'attività di sorveglianza sanitaria.
2. Nel caso in cui è riconosciuta una inidoneità temporanea all'espletamento delle mansioni assegnate, il datore di lavoro esperirà ogni utile tentativo per assegnare, per quanto possibile, il dipendente a mansioni equivalenti o, in difetto, inferiori, garantendo il trattamento economico corrispondente alle mansioni di provenienza.
3. Nelle ipotesi in cui al dipendente sia riconosciuto lo stato di inidoneità in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla propria qualifica, il lavoratore può essere adibito, per quanto possibile, in via definitiva a mansioni inferiori, previo consenso dell'interessato.

Capo IV

Art. 37 bis

Disciplina del lavoro nei servizi di assistenza domiciliare

1. Con riferimento al settore dell'assistenza domiciliare, le Parti si incontreranno, entro tre mesi dalla sottoscrizione del CCNL, per valutare l'adozione di una specifica disciplina di settore, che dovrà tener conto di eventuali interventi normativi in materia o riforme del settore.
2. Nelle more, si farà riferimento alle disposizioni di legge applicabili, o alla normativa regionale di riferimento.

Titolo VII ORARIO DI LAVORO

Capo I

Disciplina dell'orario di lavoro

Art. 38 Orario di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è pari a 38 ore settimanali, distribuite su cinque o sei giornate lavorative.
2. L'orario di cui al presente articolo si riferisce alle ore di attività effettivamente prestate dal dipendente.
3. All'interno del singolo complesso aziendale o di unità operativa, potranno coesistere differenti forme di distribuzione dell'orario, anche giornaliero, su base individuale o di turnazione, avuto riguardo alle specifiche esigenze dei servizi resi all'utenza o di specifici requisiti necessari a livello aziendale o richiesti a livello regionale.

Art. 39

Orario plurisettimanale e compensazioni

1. In caso di orario programmato con calendari di lavoro plurisettimanale con orario di lavoro superiori od inferiori a 38 ore settimanali, potranno essere previsti periodi con orario di lavoro settimanale nel limite minimo di 32 ore e, corrispettivamente a compensazione, periodi fino ad un massimo di 6 settimane consecutive l'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore nella settimana, fatti salvi i casi di comprovate ed oggettive situazioni emergenziali.
2. In tale ipotesi, le ore di lavoro settimanalmente programmate oltre le 38 non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare o straordinario.

Art. 40

Riduzione dell'orario di lavoro e festività soppresse

1. Le quattro festività abolite, di cui alla L. 5 marzo 1977 n. 54 ed al DPR 28 gennaio 1985 n. 792, risultano assorbite nell'orario di lavoro di cui all'art. 38.
2. In conformità a quanto disposto dall'art. 17, del D.lgs. n. 66/2003, si conviene di prendere a riferimento la media delle 8 ore di lavoro notturno nell'arco di 4 settimane lavorative.
3. Sono riconosciuti ai dipendenti, convenzionalmente, permessi pari a 26 ore annue, per riduzione orario di lavoro ("R.O.L."), comprensivi del giorno di permesso retribuito previsto dal comma 5 dell'art. 6 del precedente CCNL ANASTE del 20 settembre 1991, detto trattamento è da ritenersi sostitutivo di qualsivoglia analogo trattamento già in essere alla data in entrata in vigore del presente CCNL, fermi restando i diritti economici derivanti da permessi già maturati alla predetta data.
4. Le ore di permessi R.O.L. di cui al paragrafo che precede saranno ridotte, proporzionalmente, in ipotesi di dipendenti con assegnazione di orario di lavoro a part-time e, dunque, inferiore a 38 ore settimanali.
5. Le ore di permesso per riduzioni di orario - qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite - potranno essere accantonate nella Banca Ore, individuata nel CCNL, su richiesta del lavoratore.

Art. 41

Banca Ore

1. Nella Banca Ore saranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che i dipendenti, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo; vi rientrano, con valore esemplificativo e non esaustivo: le residue giornate di riduzione orario di lavoro; i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie; i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale; ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
2. I lavoratori potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla Banca Ore.
3. Il datore di lavoro corrisponderà, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti; alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito o corrisposti residui a credito.
4. E' facoltà del dipendente richiedere riscontro delle ore di servizio riferite al mese precedente ovvero ad un periodo non superiore ai diciotto mesi precedenti; le Strutture dovranno dare tempestiva risposta entro il mese successivo a quello della richiesta.

Art. 42

Riposi e pause

1. Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la

domenica.

2. Ogni dipendente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore ad 11 ore per il recupero delle energie psico-fisiche secondo quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003.
3. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 78.
4. Qualora il giorno di riposo sia successivo a quello in cui il dipendente ha effettuato servizio notturno, il lavoro ordinario non potrà essere ripreso prima di 48 ore dal termine dell'ultimo turno di servizio prestato.
5. Il dipendente ha diritto a godere di una pausa non inferiore e 10 minuti non retribuita, ove il suo orario di lavoro giornaliero ecceda le 6 (sei) ore.

Capo II Part-time

Art. 43

Lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda, rappresentando, altresì, un'occasione di incremento della base occupazionale.
2. Con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione potrà intervenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3, D.lgs. n. 66/2003, o a tempo parziale, in conformità a quanto disposto dall'art. 4 del D.lgs. n. 81/2015.
3. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, ai fini della prova della diversa collocazione dell'orario di lavoro, che potrà intervenire in forma orizzontale, verticale o mista.
4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
5. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma che precede potrà avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite che dovranno tener conto delle specifiche esigenze aziendali comunicate dal datore di lavoro.
6. Per le modalità di assunzione dei lavoratori a tempo parziale, fermo restando quanto indicato ai commi che precedono, si rinvia altresì all'art. 23 del CCNL.
7. La prestazione individuale è oggetto di pattuizione, tra datore di lavoro ed i lavoratori, entro i limiti di seguito indicati:
 - a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;
 - b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;

- c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, minimo 550 ore.
8. Il datore di lavoro, entro il limite dell'8% del personale in forza a tempo pieno, alla data di presentazione della richiesta, valuterà positivamente - avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei seguenti casi:
- a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;
 - b) lavoratori tutelati ai sensi della L. n. 104/92 e successive modifiche;
 - c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della L. n. 300/70;
 - d) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare di natura eccezionale.
9. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente accertata e comprovata, avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, nella forma e con parametrizzazione dell'orario, da concordarsi con il datore di lavoro.
- Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, il datore di lavoro potrà valutare positivamente le richieste pervenute dai singoli lavoratori, con riserva di accoglimento o meno, previa verifica e tenuto conto delle proprie e specifiche esigenze organizzative aziendali.
10. Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo, di volta in volta, il preventivo consenso scritto del lavoratore.

Art. 44

Variazione dell'orario di lavoro. Clausole elastiche. Lavoro supplementare

1. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto ove clausole elastiche contemplino tale aspetto - potrà intervenire a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, sino al raggiungimento del tempo pieno.
2. Le Parti convengono, nel dare maggiore definizione al comma 1 che precede, di attribuire particolare rilevanza alle specifiche esigenze di turnazioni, a livello aziendale, imposte dalla normativa di riferimento su base regionale, nonché da peculiari necessità di copertura dei servizi erogati agli utenti, secondo modalità organizzative prescelte dal datore di lavoro e da tale ultimo comunicate al dipendente.
3. L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale dell'orario pattuito con il personale a part-time, dovrà intervenire – entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale - mediante comunicazione trasmessa per iscritto, o consegnata a mani, con preavviso di 2 giorni al lavoratore.
4. Al dipendente è garantita, in ipotesi di variazione in aumento dell'orario di lavoro nell'ambito di una

previsione di clausola elastica, una maggiorazione dell'8% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

5. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, oltre che entro il limite di 8 ore su base giornaliera; il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

6. Le ore di lavoro supplementare - svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno – daranno diritto, per quanto concerne al dipendente, alle sole maggiorazioni previste dall'art. 78 del CCNL.

7. Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca Ore, di cui all'art. 41 del CCNL, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.

8. Ad integrazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 276/03 le Parti convengono che il personale part-time, ai soli fini dei conteggi e computi di cui alla L. n. 300/70, sarà conteggiato pro-testa.

9. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia espressamente al D.lgs. n. 81/2015 e successive modifiche.

Titolo VIII

PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

Art. 45

Servizio militare o chiamata alle armi o servizi assimilati per legge

1. In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi, o all'espletamento di servizi assimilati per legge, 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 il congedo o la cessazione del servizio.

2. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si metta a disposizione della Struttura sanitaria entro un mese dalla data di cessazione del servizio potrà essere considerato dimissionario.

3. Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
- c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
- d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

4. L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

Art. 46

Tutela della genitorialità

1. Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:
 - a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
 - c) per tre mesi dopo il parto;
 - d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).
2. Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
3. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, da concordarsi con il datore di lavoro, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.
4. In conformità al D.lgs. n. 151/01 e successive modifiche ed integrazioni, anche il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi, nei casi previsti dalla predetta norma.
5. In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. 151/2001, artt. 6 comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere adibita ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla ITL su richiesta della lavoratrice.
6. Il diritto di cui alla lettera c) e d) che precedono, è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:
 - morte o di grave infermità della madre;
 - abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.
7. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.
8. L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.
9. Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.

10. In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.
11. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 1° anno di età del bambino.
12. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.
13. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.
14. I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) che precedono, ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.
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.
16. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
17. Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; esso comporta il diritto per la lavoratrice ad uscire dal luogo di lavoro.
18. La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.
19. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
20. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato medico rilasciato da un medico della ASL; il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
21. Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.
22. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 73 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 98.
23. Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha

diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dal datore di lavoro la 13° mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.

24. Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari; qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

25. In caso di utilizzo frazionato del congedo parentale il genitore lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

26. Per quanto non previsto dal CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Art. 47

Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni

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

2. Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il CCNL, in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex L. n. 104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi, fatte salve ipotesi eccezionali che non lo consentano. In tali casi, i dipendenti avranno premura di preavvisare il datore di lavoro, per quanto possibile, al fine di consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione e dei servizi resi.

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

Art. 48

Congedo matrimoniale

1. Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 30 giorni di anticipo, ove si fruirà di detto congedo nei mesi estivi (giugno – settembre) del medesimo anno.

2. Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione della avvenuta

celebrazione del matrimonio.

3. I paragrafi che precedono trovano applicazione anche alle unioni civili di cui alla l. 76/2016 e s.m.i.

Art. 49

Permessi per lutto di famiglia

1. In caso di morte di coniuge o convivente, risultante da atto di famiglia, o parente entro il secondo grado, il dipendente avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito pari a 3 giorni lavorativi.
2. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
3. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dalla data dell'intervenuto decesso.

Art. 50

Permessi per funzioni pubbliche elettive

1. In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, provinciali, regionali ed europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.P.R., 30 marzo 1957 n. 361 e dell'art. 1 della L. 30 aprile 1978 n. 178.
2. Le giornate di permessi di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale di legge.

Art. 51

Permessi per eventi e cause particolari

1. Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.
2. Il lavoratore ha altresì diritto a richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con apposito decreto, di concerto con i Ministri della Salute, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.
3. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Art. 52

Permessi e recuperi

1. A richiesta, il lavoratore potrà ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con il datore di lavoro, con altrettante ore di lavoro.

Art. 53

Donazione sangue o suoi componenti

1. I lavoratori che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo le disposizioni di legge vigenti.

Art. 54

Aspettativa non retribuita

1. Al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e/o comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 140 giorni nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale del personale alle dipendenze dell'azienda.

2. Il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario; in ogni caso è data facoltà al datore di lavoro, di recedere dal rapporto, con la sola erogazione del T.F.R. e delle competenze di fine rapporto dovute al lavoratore.

3. Il datore di lavoro, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, ha il diritto di richiedere al dipendente di rientrare in servizio entro e non oltre 10 giorni; ove il dipendente non aderisca a detta richiesta, lo stesso sarà considerato dimissionario, ad ogni effetto di legge; resta fermo il diritto del datore di lavoro di recedere comunque dal rapporto, con la sola erogazione del T.F.R. e delle competenze dovute al lavoratore.

4. Tale periodo di aspettativa è da intendersi aggiuntivo rispetto a quella di cui all'art. 64.

Art. 54 bis

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Alle lavoratrici dipendenti, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali dai Centri anti violenza o dalle Case rifugio, è riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.

2. Durante il predetto periodo, le lavoratrici avranno diritto a percepire un'indennità pari al 100% delle voci fisse e continuative della retribuzione ed il periodo sarà coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresa la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto, il tutto secondo i termini e le condizioni, nonché attraverso le modalità previste dalla vigente normativa in materia.

TITOLO IX FESTIVITÀ E FERIE

Art. 55

Festività nazionali e infrasettimanali

A tutti i dipendenti è riconosciuto un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.

1. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.
2. Ai lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate sarà riconosciuto un corrispondente riposo supplementare retribuito, da fruire compatibilmente con le esigenze aziendali o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella Banca Ore.
3. Ove esigenze aziendali non permettano tale riposo aggiuntivo, il datore di lavoro riconoscerà, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo corrispondente alle ore lavorate, sulla base di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL tenuto conto dello specifico livello di inquadramento.
4. In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.
5. In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale i lavoratori hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno ferialo, (in giornata stabilita dal datore di lavoro, sentito l'interessato) individuato dal datore di lavoro, avuto riguardo a proprie esigenze aziendali.
6. Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo ai lavoratori interessati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.
- 8- In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.
9. Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica dello stesso mese, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica o, previa intesa tra le Parti, tale giornata potrà confluire nella Banca Ore.

Art. 56

Ferie

1. Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 giorni, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.
2. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali, cadenti nel periodo stesso; pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
3. L'assenza per malattia, ove giustificata nelle modalità di cui all'art. 60 e 62, interrompe il decorso delle ferie.
4. Durante il periodo di ferie, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.
5. Il periodo di ferie, in cui il lavoratore ha diritto a godere di tale istituto, è stabilito dal datore di lavoro, avuto riguardo a proprie specifiche esigenze aziendali tenuto conto delle richieste pervenute dalle lavoratrici e dai lavoratori e sulla base di una equa rotazione annuale, tra i lavoratori stessi, nei diversi periodi.
6. Le ferie potranno essere fruito dalla lavoratrice e dal lavoratore di norma in non più di due periodi nell'arco dell'anno; eventuali chiusure annuali delle strutture aziendali saranno computate nelle ferie garantite al lavoratore ai sensi del CCNL.
7. In ipotesi di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
8. A tal fine, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono considerate quale mese intero.
9. Le ferie non possono essere godute, salvo diversa determinazione del datore di lavoro, durante il periodo di preavviso di licenziamento.
10. Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detto periodo successivamente, oltre che al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'anticipato rientro, ove il lavoratore dimostri di essersi trovato al di fuori del proprio domicilio.
11. Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto; nessuna indennità sarà riconosciuta dal datore di lavoro, ove il dipendente si presenti in servizio, sulla base di propria iniziativa, durante il periodo di ferie.

TITOLO X

DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

Capo I

Disciplina dei permessi per diritto allo studio

Art. 57

Diritto allo studio

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.
2. Le suddette ore di permesso sono utilizzate annualmente:
 - in ragione del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato e, comunque, di almeno una unità, per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, nonché per la frequenza necessari di corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di corsi universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute;
 - nella misura annua del 10% del personale in servizio presso l'azienda e previo accordo con il datore di lavoro, per partecipazione ai corsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio.
3. Fermo restando il limite massimo di cui all'art. 57, comma 1, che precede, i lavoratori, nelle aziende che occupano fino a 50 dipendenti il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 dipendenti, in periodi non coincidenti, nel corso di ciascun anno di calendario.
4. In ogni azienda, o per ogni singola area di servizio, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
5. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare, oltre che comportare l'effettiva frequenza - anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro. È posto a carico del lavoratore, l'onere di provare detta frequenza.
6. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta al datore di lavoro con preavviso non inferiore a 3 mesi prima della data dell'inizio del corso.
7. Qualora il numero dei lavoratori interessati superi il limite del 10%, al datore di lavoro, avuto riguardo a proprie e motivate esigenze aziendali, è concessa facoltà di non accettare domande pervenute dai dipendenti in eccesso.
8. I lavoratori dovranno fornire al datore di lavoro un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
9. Qualora il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dagli importi dovuti e conteggiati nell'ultima busta paga, emessa all'atto della definizione del rapporto di lavoro.
10. Le Parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi con modalità che facilitino l'effettiva frequenza.

Art. 59

ECM – Educazione Continua in Medicina

1. Fermo restando quanto stabilito all'articolo che precede, in conformità alla vigente normativa in materia di formazione continua del personale sanitario, quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale, al personale interessato, in ragione delle mansioni e del livello di inquadramento assegnati, è garantita la partecipazione a detta formazione continua.
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.
3. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale sanitario e comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali, ove non sia possibile assicurarne lo svolgimento a livello interno.
4. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Titolo XI

TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE ED INFORTUNIO

Capo I Malattia e infortunio

Art. 60

Malattia – Aspetti normativi

1. Il lavoratore ha l'obbligo di dare, tempestivamente di norma almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnati, salvo oggettivo e comprovato impedimento, comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di malattia.
2. Ad aggiungersi a quanto precede, al datore di lavoro dovrà essere messa a disposizione - nei termini, nelle forme e nelle modalità di legge, ed in particolare ai sensi dell'art. 25 della L. n. 183/2010, così come successivamente integrato, modificato, sostituito o attuato - certificazione medica attestante lo stato di malattia del lavoratore. Ove lo stato di malattia si sia protratto per un periodo eccedente i 5 giorni, il lavoratore - che svolga mansioni che prevedano un contatto diretto con i pazienti ospiti - dovrà altresì presentare, al rientro in servizio, certificazione medica da cui si evinca che non sussistano pericoli di contagio per il personale e per i pazienti ospiti.

3. In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata nelle forme che precedono, il lavoratore ha l'obbligo, di dare tempestiva comunicazione - e comunque almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnata, salvo comprovato ed oggettivo impedimento, al datore di lavoro, del prolungarsi dell'evento, fermo restando l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità sopra descritti,
4. Il mancato adempimento degli obblighi posti a carico del lavoratore, descritti nei commi 1, 2 e 3 che precedono, comporterà e l'apertura di un procedimento disciplinare-disciplinare, ai sensi dell'art.91 del CCNL e l'assenza del lavoratore potrà essere considerata ingiustificata.
5. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione della malattia indicata nel certificato medico, fatti salvi i casi di continuazione, ove debitamente comunicati e certificati; in ipotesi contraria, l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata, con applicazione delle conseguenze disciplinari di cui all'art. 91 del CCNL.
6. In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere visita medica di controllo del lavoratore, assente per malattia, per il tramite dei servizi ispettivi degli Enti competenti, al fine di verificare e controllare l'effettivo stato di salute del dipendente assente dal lavoro per malattia, oltre che, nelle modalità stabilite dalla legge e dal CCNL, di ottenere l'accertamento dell'idoneità del lavoratore all'espletamento delle mansioni assegnate contrattualmente o la stessa idoneità all'attività lavorativa.

Art. 61

Malattia – Obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore, nel periodo di assenza per malattia, è tenuto ad adeguarsi, pedissequamente, alle prescrizioni mediche impartitegli ed a permanere presso il domicilio, individuato all'atto della comunicazione dello stato di malattia, ovvero ad altro domicilio, se diverso da quello iniziale, della cui variazione dovrà essere comunque informato il datore di lavoro.
2. Il lavoratore è altresì obbligato a rispettare, scrupolosamente, le fasce orarie previste dalla legge, anche al fine di consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo, ove richieste dal datore di lavoro o disposte dagli Enti competenti.
3. L'assenza a visita di controllo avrà rilevanza disciplinare, ai sensi dell'art. 91 del CCNL, con eventuali conseguenze economiche previste dalle vigenti disposizioni regolamentari o di legge.

Art. 62

Malattia – Trattamento economico

1. Il datore di lavoro corrisponderà ai dipendenti: a) un'indennità pari al 90% della retribuzione giornaliera, con riferimento al primo evento morboso di ciascun anno solare; b) un'indennità pari al 75% della retribuzione giornaliera con riferimento al secondo evento morboso di ciascun anno solare.

2. Ad aggiungersi a quanto precede, il datore di lavoro garantirà al lavoratore, in ogni caso, un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera nelle seguenti ipotesi:

- a) ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi;
- b) day-hospital;
- c) emodialisi;
- d) patologie gravi di natura cardiovascolare e cerebrale;
- e) patologie oncologiche;
- f) sclerosi multipla o progressiva;
- g) Patologie gravi e continuative, che comportino terapie salva-vita periodiche.
- h) 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, regolamento o determinazioni dell'Ente previdenziale competente;
- i) eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 5 giorni.

3. In ogni caso, 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 comporto 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, sarà riconosciuta al lavoratore::

- a partire dal 5° evento di malattia compreso, per ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre), ad eccezione delle ipotesi di day hospital, ricovero ospedaliero comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi, patologie oncologiche, sclerosi multipla o progressiva o giorni di assenza per malattia 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, il tutto ove debitamente ed adeguatamente certificato nello specifico;
- 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.

5. Ai fini del presente articolo, per il calcolo della retribuzione giornaliera si rinvia espressamente all'art. 68 del CCNL.

Malattia – Periodo di comportamento

1. Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni continuativi in un anno solare - calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso, decorso il quale il datore di lavoro avrà diritto di procedere al suo licenziamento.
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.
3. Nelle ipotesi che precedono, al lavoratore sarà riconosciuta ogni spettanza di fine rapporto dovuta ai sensi di legge o del CCNL, oltre che del T.F.R.
4. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione ai lavoratori che si trovino nel periodo di prova.
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.
6. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 che precedono non trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comportamento si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia, purché richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini suindicati, nelle modalità ed alle condizioni stabilite dall'art. 64 del CCNL.
7. E' facoltà del dipendente richiedere un prospetto aggiornato delle giornate di assenza cumulate dal dipendente e computate nel periodo di comportamento; tale richiesta dovrà essere presentata alla struttura associata, che si obbliga a dare risposta entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta medesima.

Art. 64

Aspettativa non retribuita per malattia

1. Al lavoratore è concessa la facoltà di richiedere un'aspettativa non retribuita per malattia, in ragione di patologie gravi, purché continuativa e sino ad un periodo massimo di 140 giorni, ove la stessa richiesta sia supportata - e le ragioni ad essa sottese comprovate - da adeguata e specifica certificazione medica.

Capo II

Infortunio

Art. 65

Normativa

1. Il datore di lavoro ha l'obbligo di iscrivere presso gli Enti preposti, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e regolamentari, a fini assicurativi, il personale alle proprie dipendenze.
2. Al verificarsi di un infortunio, qualunque ne sia la natura ed anche se di lieve entità, il personale dipendente ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, salvo i casi di comprovato ed oggettivo impedimento, determinati dall'infortunio in cui lo stesso è incorso. In caso di inottemperanza a tale obbligo, da parte del lavoratore, il datore di lavoro sarà esonerato da ogni responsabilità - anche economica, indennitaria o risarcitoria; - per omessa e ritardata comunicazione o denuncia all'Ente competente dell'evento verificatosi. Al contempo, il lavoratore dovrà trasmettere al datore di lavoro certificazione attestante lo stato di infortunio, tempestivamente.
3. Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:
 - 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 comporto, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al 100% della retribuzione giornaliera.
4. Nessuna indennità o integrazione sarà corrisposta dal datore di lavoro in tutti i casi in cui l'INAIL, qualunque ne sia la ragione, non riconosca al lavoratore l'indennità prevista dalle vigenti disposizioni di legge o regolamentari, posta a proprio carico.

Capo III

Calcolo indennità e corresponsione

Art. 66

Anticipazione indennità

5. Le indennità dovute dagli Istituti previdenziali, INPS ed INAIL, saranno anticipate dal datore di lavoro, alle normali scadenze dei periodi di corresponsione della retribuzione, fatti salvi i diritti di compensazioni previsti dalla legge.

Art. 67

Calcolo del trattamento economico di malattia e nei casi di infortunio

1. In relazione alle indennità ed integrazioni, poste a carico del datore di lavoro, di cui ai al Capo I e II che precedono,

ai fini del calcolo delle medesime si terrà conto della retribuzione di fatto, così come definita dall'art. 68 del CCNL, avuto altresì riguardo ai criteri di calcolo previsti per legge, oltre che adottati e specificati da INPS ed INAIL.

Titolo XII TRATTAMENTO ECONOMICO

Capo I Retribuzione

Art. 68

Elementi della retribuzione

1. Gli elementi che concorrono a formare la normale retribuzione sono i seguenti:
 - minimo contrattuale conglobato;
 - salario di anzianità;
 - eventuale elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale;
 - eventuali super minimi e/o assegni ad personam;
 - indennità di funzione.
2. L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile.
3. L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.
4. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al comma 1 che precede, aventi carattere continuativo e con esclusione dei rimborsi spesa, compensi per lavoro straordinario, nonché di ogni elemento escluso dal CCNL e dalla contrattazione individuale, o dall'imponibile contributivo, dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 69

Minimi contrattuali conglobati mensili

1. Le Parti concordano un aumento contrattuale, con effetti dalla sottoscrizione del CCNL, la cui erogazione, comprensiva di eventuali arretrati, sarà effettuata dal primo mese utile.
2. A decorrere dalle scadenze indicate al comma 1 che precede, ai dipendenti è riconosciuto il seguente incremento della retribuzione, da intendersi non assorbibile, fatta salva diversa previsione dei contratti individuali di lavoro del personale:

Livello	Minimi in vigore (2017/2019)	Incremento	Tabellare aggiornato
Quadro	1.961,28	52,95	2.014,24
10	1.815,79	49,03	1.864,82
9	1.743,38	47,07	1.790,45
8	1.629,31	43,99	1.673,30
7	1.613,97	43,58	1.657,55
6	1.561,89	42,17	1.604,06
5	1.507,28	40,70	1.547,98
4	1.438,26	38,83	1.477,10
3s	---	37,91	1442,05
3	1.370,00	36,99	1.406,99
2	1.279,92	34,56	1.314,48
1	1.192,74	32,20	1.224,94

Art. 70

Indennità di funzione ed indennità professionale

1. Le Parti convengono di attribuire al personale con livello di inquadramento di quadro un'indennità di funzione, corrisposta in aggiunta a ciascuna mensilità e corrispondente ad Euro 77,47.
2. Con riferimento al solo personale inquadrato al 6° livello del CCNL, con qualifica e mansioni di infermiere, è riconosciuta un'indennità professionale mensile, per soli 12 mesi annui, pari ad Euro 155,00, da ritenersi assorbita ed assorbibile, fino a concorrenza, in ipotesi di eccedenza del trattamento retributivo individuale del personale interessato.

Art. 71

Indennità di vacanza contrattuale

1. L'istituto dell'Indennità di Vacanza Contrattuale è da intendersi definitivamente abrogato.
2. A copertura del periodo dal 1° gennaio 2020 alla data di sottoscrizione del CCNL, è corrisposto a ciascun dipendente, un importo a titolo di una tantum, pari ad Euro 300,00 (trecento/00), da corrispondersi in 15 tranches mensili di pari importo, decorrenti dalla data di sottoscrizione del CCNL.

Art. 72

Corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga estratto dal libro unico del lavoro, in cui devono essere distintamente specificati la denominazione dell'azienda, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

2. Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento. In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere anche gli interessi legali maturati. In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

Art. 73

Scatti di anzianità

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del CCNL, ai lavoratori che abbiano compiuto la maggiore età, per i periodi successivi spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso lo stesso datore di lavoro e fino ad un massimo di 10 scatti.

Gli importi mensili degli scatti maturati dopo l'entrata in vigore del CCNL sono determinati in cifra fissa nelle seguenti misure:

Quadri	€ 35,12
Livello 10	€ 33,57
Livello 9	€ 30,99
Livello 8	€ 30,47
Livello 7	€ 29,95
Livello 6	€ 28,92
Livello 5	€ 28,41
Livello 4	€ 27,89
Livello 3s	€ 27,63
Livello 3	€ 27,37
Livello 2	€ 26,86
Livello 1	€ 25,31

2. L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità; gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

3. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il dipendente è assunto dal datore di lavoro, quali che siano le mansioni assegnate contrattualmente.

Art. 74

Tredicesima mensilità

1. Entro il 16 dicembre di ciascun anno, il datore di lavoro corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione, calcolata ai sensi dell'art. 68 del CCNL.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^o mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

3. Per quanto riguarda la 13^o mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del CCNL.

4. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. 75

Quattordicesima mensilità

1. In sostituzione della quattordicesima mensilità al dipendente è corrisposto un importo equivalente, già inserito e calcolato nel minimo conglobato di cui all'art. 68 del CCNL, non assorbibile in ipotesi di futuri rinnovi ed aumenti contrattuali.

2. Quanto statuito al paragrafo 1) che precede non potrà comportare riduzioni della Retribuzione Annuale Lorda già percepita dal dipendente.

Art. 76

Assegno unico e universale

1. In sostituzione delle disposizioni concernenti il c.d. "assegno al nucleo familiare" si rinvia per la disciplina dei nuovi istituti di legge alle disposizioni di cui al D.Lgs. del 21 dicembre 2021, n. 230.

Capo II

Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo

Art. 77

Lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal CCNL.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite.
3. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.
4. È considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.00 del giorno successivo, sempre che non si tratti di turno di servizio ordinario di cui all'art. 78 che segue.
5. Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:
 - a) lavoro straordinario diurno 25%;
 - b) lavoro straordinario notturno 40%;
 - c) lavoro straordinario domenicale e/o festivo 50%.
6. Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
7. Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, notturno, festivo, la retribuzione mensile dovuta è divisa per 164.
8. Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella Banca Ore, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste dal contratto di cui all'articolo successivo.

Art. 78

Lavoro ordinario notturno e festivo

1. Si considera lavoro ordinario notturno quello svolto nel turno di lavoro tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. È considerato turno notturno festivo quello svolto:
 - tra le ore 22:00 del giorno pre-festivo e le ore 6:00 del giorno festivo;
 - tra le ore 22:00 del giorno festivo e le ore 6:00 di quello successivo al giorno festivo.
3. In aggiunta alla normale retribuzione spettante al dipendente, competono, altresì, le seguenti maggiorazioni:
 - a) Servizio ordinario notturno in turno 20%;
 - b) Servizio ordinario notturno non programmato 25%;
 - c) Servizio ordinario domenicale e/o festivo 15%;
 - d) Servizio ordinario domenicale e/o festivo notturno 25%.

Art. 79

Uso della mensa e dell'alloggio

1. Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce, in ragione delle mansioni assegnate contrattualmente e su richiesta del datore di lavoro, è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.
2. In ogni caso l'importo non può essere inferiore ad Euro 0,52 per ciascun pasto ed ad Euro 10,33 mensili per l'alloggio.
3. Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno.
4. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.

Art. 80

Reperibilità e disponibilità

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.

Titolo XIII

APPALTI E CAMBIO DI GESTIONE

Capo I

Appalti – Disciplina normativa

Art. 81

Successione e responsabilità solidale

1. Avuto riguardo al settore di riferimento ed all'ambito di applicazione del CCNL, si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge vigenti, ed in particolare all'art. 29 del D.lgs. n. 276/03, così come modificato ed integrato dalla L. n. 122/2016.
2. Fatte salve ed escluse le ipotesi in cui trova applicazione l'art. 2112 c.c., in ipotesi di cambio appalto, troveranno applicazione le seguenti previsioni:
 - a) l'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL e alle RSU/RSA; l'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile), darà a sua volta formale notizia dell'inizio della gestione dell'appalto alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL; l'obbligo informativo che

precede avrà il fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e territoriali e delle disposizioni di legge in materia;

b) l'azienda subentrante, nel caso in cui sino rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati;

c) qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione o accreditamento, quanto previsto al punto b) che precede non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative alla assunzione con passaggio diretto.

d) In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

e) Le Parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

TITOLO XIV MISSIONI E TRASFERIMENTI

Capo I

Trasferta ed attività di soggiorno

Art. 82

Trattamento di trasferta

1. Per trasferta si intende lo spostamento provvisorio del lavoratore verso una località diversa dal comune in cui esegue normalmente la propria attività.
2. La trasferta è richiesta dal datore di lavoro.
3. Se la sede di missione è ricompresa in un massimo di 10 Km dalla sede abituale di servizio, al lavoratore non compete alcuna indennità aggiuntiva, ad eccezione delle maggiori spese sostenute per lo spostamento.
4. Qualora la sede di missione si trovi ad una distanza maggiore, al lavoratore competerà il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per trasporto e per l'eventuale vitto ed alloggio.

Art. 83

Attività di soggiorno

1. Ai lavoratori impiegati in attività di soggiorno sarà riconosciuto un trattamento economico aggiuntivo, da definirsi eventualmente sulla base di accordi a livello regionale.

Capo II Trasferimenti

Art. 84

Trasferimenti comportante il cambio di residenza

1. In ipotesi di trasferimenti che comportino il cambio di residenza, il dipendente avrà diritto alle seguenti indennità:
 - a) alla lavoratrice e al lavoratore che non sia capofamiglia:
 - il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
 - il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va poi corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - un rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e debitamente documentate;
 - b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:
 - il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
 - il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
 - il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
 - una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico;
 - la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.
2. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dalla lavoratrice e dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.
3. Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.
4. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 85
Condizioni di trasferibilità

(SOPPRESSO)

TITOLO XV
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Capo I
Norme comportamentali

Art. 86
Obblighi del lavoratore

1. I lavoratori, all'atto dell'assunzione, assumono l'obbligo di conformarsi a tutte le obbligazioni contrattuali, alle direttive impartite dal datore di lavoro, alle vigenti disposizioni di legge, ai regolamenti aziendali ed al codice disciplinare.
2. Ai lavoratori, anche in un'ottica di qualità dei servizi e di tutela dell'utente, è richiesta una particolare e specifica diligenza, nell'adempimento delle obbligazioni assunte contrattualmente; ad essi, in particolare, è richiesta una particolare comprensione delle esigenze proprie dell'utenza, nonché dei loro familiari, dovendo agire con responsabilità, cautela e cura dei pazienti ospiti, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni ricevute, nonché ai protocolli ed alle procedure adottate a livello aziendale, anche in forma regolamentare. I regolamenti aziendali non possono contenere norme in contrasto con il presente CCNL e la vigente legislazione.
3. Ai lavoratori, ad aggiungersi, è richiesto di assumere modi cortesi, verso i terzi e gli utenti, oltre che di tenere una condotta in linea con la peculiarità dei servizi resi al pubblico e dalla natura degli stessi.

Art. 87
Divieti

Ai lavoratori è fatto divieto di:

- sostare nei locali aziendali oltre l'orario di lavoro prescritto, fatte salve specifiche esigenze di servizio, ove richiesto ed autorizzato dalla direzione aziendale;
- di allontanarsi dal servizio e dai luoghi di lavoro, se non per ragioni attinenti alla prestazione lavorativa e previa autorizzazione della direzione aziendale;
- di prestare attività lavorativa straordinaria, senza preventiva autorizzazione;

- abbandonare i locali specifici presso i quali la prestazione deve essere espletata;
- di utilizzare, se non per comprovati e gravi esigenze personali, telefoni cellulari durante l'orario di servizio;
- assumere qualsivoglia comportamento o iniziativa contrari alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, ai regolamenti aziendali, ai protocolli applicati nel contesto aziendale, a qualsivoglia norma, anche di livello regionale o locale, avente specifica applicazione al settore socio-sanitario-assistenziale.

Art. 88

Ritardi ed assenze

1. Salvi i casi di legittimo impedimento, con onere della prova a carico del lavoratore, ai lavoratori medesimi è fatto obbligo di giustificare, tempestivamente, ritardi ed assenze.
2. I ritardi, anche ove giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore, devono essere recuperati; ove ciò non sia possibile, al datore di lavoro è riservato il diritto di decurtare e trattenere, nei normali periodi di paga, l'equivalente del tempo di lavoro non effettuato dal dipendente.
3. I ritardi e le assenze ingiustificati potranno essere oggetto di provvedimento disciplinare, con applicazione di sanzioni, in misura proporzionale, secondo quanto disposto dall'art. 91 del CCNL, con contestuale perdita della retribuzione equivalente al tempo di lavoro non effettuato, in ragione del ritardo o dell'assenza dal lavoro, salvo quanto stabilito al comma 2.

Art. 89

Dimora e domicilio

1. È fatto obbligo ai lavoratori di comunicare immediatamente all'azienda – e comunque entro e non oltre 24 ore dall'evento – il mutamento della dimora o del proprio domicilio, durante l'attività lavorativa, nonché nei periodi di aspettativa o di congedo.
2. L'inadempimento di tale obbligo potrà essere sanzionato, in conformità a quanto disposto dall'art. 91 del CCNL.

Capo II Sanzioni disciplinari

Art. 90

Codice disciplinare

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. n. 300/1970, le disposizioni contenute negli articoli di cui ai Capi I e II del presente titolo, unitamente a quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

2. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare comminato dal datore di lavoro potrà avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, L. n. 300/1970 e dall'art. 91 del CCNL.

Art. 91

Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza delle obbligazioni assunte dal lavoratore, derivanti dal contratto di lavoro, dalla legge, da norme regolamentari e protocolli adottati a livello aziendale, nonché del CCNL, potrà essere sanzionato ove il fatto sia accertato con l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati all'entità dell'inadempimento, contestato ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.

2. Gli inadempimenti in cui i lavoratori incorreranno, saranno sanzionati mediante l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, previa contestazione dei fatti oggetto di addebito, nelle modalità specificate al comma 3 che segue:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;
- multa sino a 3 ore di normale retribuzione;
- sospensione sino a 10 giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare senza preavviso.

3. Fatta eccezione per le ipotesi di biasimo verbale, l'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra indicati, dovrà essere preceduta da contestazione degli addebiti, in conformità a quanto disposto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, con diritto del lavoratore a presentare le proprie deduzioni, in forma scritta o di essere ascoltato, personalmente, con assistenza dell'organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

4. Il lavoratore, ove ne abbia intenzione, dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni – o richiedere di essere sentito personalmente – entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare di cui al comma 3 che precede.

5. Una volta ricevute le deduzioni da parte del dipendente, se ritenute non sufficienti, o comunque decorso inutilmente il termine di 10 giorni di cui al comma che precede, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare, proporzionata ai fatti oggetto di contestazione, che dovrà essere trasmessa al dipendente entro il successivo termine di 20 giorni.

6. Fermi restando i diritti garantiti dalle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, è concesso il diritto di promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della organizzazione sindacale alla quale conferisca specifico mandato, la costituzione – per il tramite dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro - di un collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro, da scegliere di comune accordo, o in mancanza da nominarsi a cura della direzione preposta del predetto Ispettorato. Il provvedimento disciplinare, in ipotesi di tempestiva impugnazione, rimarrà sospeso sino alla definizione dell'arbitrato promosso dal dipendente.

7. Non potrà tenersi conto delle sanzioni comminate, quali precedenti disciplinari, ove siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

8. Fermo restando quanto precede, le Parti convengono di individuare, in seguito, esemplificazioni dei comportamenti, aventi rilevanza ai fini disciplinari e sanzionabili da parte del datore di lavoro:

a) richiamo scritto

Si applica il provvedimento del biasimo scritto ove il dipendente commetta inadempimenti delle proprie obbligazioni di lieve entità e di gravità inferiore a quelle indicate ai punti successivi.

b) Multa

Si applica il provvedimento disciplinare della multa, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità indicate alle lettere d) ed e), che seguono:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore ad un giorno entro l'anno di calendario;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dal datore di lavoro, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo colleghi, salvo che il fatto non rientri nelle ipotesi di cui al punto d) che segue.

c) Sospensione

Si applica il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità, indicate alla lettera e) che segue:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- assenze ingiustificate dal servizio, eccedenti i 2 giorni nell'anno di calendario;
- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, anche adottate a livello aziendale, ove l'inadempimento possa cagionare danni alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità di timbratura all'atto dell'ingresso o dell'uscita dai luoghi di lavoro, ai fini del controllo delle presenze, fatti salvi i casi di recidiva;

- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti o terzi;
- accettazione di importi, a qualsivoglia titolo, dagli ospiti e dai loro familiari;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale;
- assenza ingiustificata alla visita fiscale;

d) Licenziamento

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o utenti e/o loro accompagnatori, all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
- atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare;
- condanna per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) e d) e comma 4 septies della L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni o integrazioni;
- condanne da cui consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001 n. 97;
- sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro.
- abbandono di luoghi di lavoro, senza giustificato e comprovato motivo, che possano comportare pregiudizio agli utenti;
- grave negligenza nell'esecuzione delle mansioni assegnate contrattualmente o delle direttive impartite dal datore di lavoro, che possano comportare pregiudizio all'incolumità degli utenti, dei colleghi o di terzi;
- errori od omissioni nella somministrazione della terapia farmacologia, fisica o riabilitativa;
- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, adottate anche a livello aziendale, ove dette inosservanze possano comportare pregiudizio agli utenti, ai colleghi o a terzi;
- grave inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di assenze per malattia;
- assenza ingiustificata oltre il 4° giorno nell'ultimo anno;
- grave insubordinazione verso i superiori gerarchici;
- aggressioni verbali o fisiche, verso i superiori, i colleghi, gli utenti o terzi, presenti nei luoghi di lavoro, nonché qualsiasi forma di violenza, fisica o morale, esercitata nei confronti degli ospiti;
- danneggiamento volontario dei beni aziendali, concessi in uso al dipendente;
- diverbi di particolare gravità, ingiurie, o risse sul luogo di lavoro;
- appropriazione indebita o furto di qualsivoglia bene, appartenente all'azienda, agli utenti, agli ospiti, ai familiari dei pazienti o a colleghi e superiori gerarchici;
- esecuzione di attività professionali o lavorative, per proprio conto o in favore di terzi, se effettuate durante l'orario di lavoro o al di fuori dell'orario di lavoro, ove in concorrenza ed a nocimento degli interessi del datore di

lavoro ed in assenza di autorizzazione di tale ultimo;

- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
 - introduzione di sostanze nocive e proibite ai sensi di legge o di regolamenti, anche di livello aziendale, qualunque ne sia la natura, nei luoghi di lavoro;
 - irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, o violazione di protocolli aziendali, ove tali comportamenti arrechino grave danno ai beni aziendali o alla persona, ospite, utente o terzi;
 - compimento di qualsivoglia atto o comportamento implicante dolo o colpa grave con danno dell'azienda;
 - gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla L. n. 231/2001;
 - recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a tre sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;
8. Le elencazioni che precedono, seppur esemplificative e non esaustive, sono redatte anche in conformità a quanto disposto dall'art. 18 della L. n. 300/1970, ed alla individuazione dei casi di legittimo licenziamento da parte del datore di lavoro.
9. Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del T.F.R e di tutte le spettanze e le competenze dovute per legge.
10. L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possano determinare l'applicazione delle medesime sanzioni di cui al comma 2.
11. In ipotesi in cui le mancanze comportino il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente, con effetto immediato, sino a definizione del procedimento disciplinare.

Capo III

Responsabilità civile. Specifici compiti e funzioni attribuiti al lavoratore

Art. 92

Responsabilità civile dei lavoratori

1 La responsabilità civile dei quadri, nonché dei lavoratori esposti a particolari rischi in ragione delle mansioni loro assegnate, verso gli utenti o i terzi, sarà oggetto di copertura assicurativa, per il tramite di polizza sottoscritta dal datore di lavoro, ai sensi della vigente normativa in materia.

Art. 93

Assistenza legale

1. Ai lavoratori sarà garantita dal datore di lavoro, ove accordi di livello regionale lo prevedano, la copertura dei

costi per assistenza legale, con riferimento a procedimenti civili o penali in cui il dipendente incorra – ad eccezione delle ipotesi di colpa grave o dolo – per responsabilità direttamente connessa all'esercizio delle funzioni svolte.

2. Costituisce eccezione al paragrafo che precede, l'ipotesi in cui il comportamento del lavoratore sia stato oggetto di procedimento disciplinare, ed applicazione di sanzioni disciplinari, anche se oggetto di impugnazione da parte del dipendente.

Art. 94

Revoca o sospensione della patente di guida

1. Per quanto concerne i lavoratori cui sono assegnate mansioni di autista, o in tutti i casi in cui - per necessità di servizio o in ragione dei compiti e funzioni svolti – al dipendente è richiesto il possesso patente di guida in corso di validità, ove tale ultima sia sospesa o revocata dall'Autorità preposta, al dipendente, con riferimento al periodo di sospensione o di revoca e fermo restando quanto statuito ai commi che seguono, non sarà riconosciuta alcuna retribuzione, indennità o emolumento economico, a qualsivoglia titolo dovuto.

2. Con riferimento al comma 1 che precede, al dipendente sarà garantita la conservazione del posto di lavoro, per un periodo massimo di 9 mesi, ad eccezione delle ipotesi in cui il comportamento assunto dal dipendente comporti il suo licenziamento per giusta causa.

4. Durante detto periodo di 9 mesi, il lavoratore potrà essere assegnato – senza che ciò comporti il riconoscimento di alcun diritto economico e normativo, o ad un superiore livello di inquadramento – a mansioni differenti o equivalenti; in tale ipotesi, al dipendente sarà riconosciuta la retribuzione corrispondente al diverso livello di inquadramento o alle mansioni assegnate temporaneamente.

5. Decorso il periodo di 9 mesi, senza che il dipendente rientri in possesso della patente di guida, la prestazione lavorativa sarà ritenuta non sufficientemente e proficuamente utilizzabile per il datore di lavoro e tale ultimo potrà recedere dal rapporto di lavoro, per ragioni oggettive, con il solo riconoscimento al lavoratore di un'indennità sostitutiva del preavviso, del T.F.R. e delle spettanze di fine rapporto, dovute per legge o ai sensi del CCNL.

Art. 95

Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

1. Ove il dipendente utilizzi mezzi propri di trasporto, per ragioni di servizio, detto utilizzo, ed i relativi costi, saranno oggetto di accordo, a livello regionale, con il datore di lavoro, in un'ottica di individuazione di specifiche esigenze e relativi interventi.

Titolo XVI

Risoluzione del rapporto di lavoro

Capo I Recesso

Art. 96

Recesso con preavviso e per giusta causa

1. Ferme restando norme di legge speciali, per quanto applicabili, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro:
 - ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso;
 - ai sensi dell'art. 2119 c.c., per giusta causa, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza alcun preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, ove non sia possibile nemmeno temporaneamente la prosecuzione provvisoria del rapporto e, dunque, per giusta causa.
2. La comunicazione di recesso deve essere trasmessa a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini di cui all'art. 98 che segue.
3. Al lavoratore che recede dal contratto in ragione di dimissioni per giusta causa, è dovuta un'indennità sostitutiva, calcolata ai sensi dell'art. 98 che segue.

Art. 97

Normativa applicabile

1. Con riferimento alle aziende rientranti nell'ambito di applicazione della L. 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il CCNL, il licenziamento può essere intimato per "giusta causa" (art. 2119 c.c.) o per "giustificato motivo", con preavviso, intendendosi, con tale ultimo, il recesso determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
2. In ogni caso, il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
3. In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso", al lavoratore dovrà essere data comunicazione del recesso, nel rispetto dei termini di cui all'art. 98 che segue.
4. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.
5. Con riferimento all'ambito di applicazione della norma, in ipotesi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo ed oggettivo, troveranno altresì applicazione le disposizioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

Art. 98

Termini del preavviso

1. Fatte salve le ipotesi di giusta causa, il recesso dal rapporto di lavoro per licenziamento o in ipotesi di dimissioni del lavoratore dovrà essere comunicato nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

Livello 1	giorni 15 di calendario
Livello 2	giorni 25 di calendario
Livello 3	giorni 25 di calendario
Livello 3s	giorni 30 di calendario
Livello 4	giorni 40 di calendario
Livello 5	giorni 40 di calendario
Livello 6	giorni 40 di calendario
Livello 7	giorni 40 di calendario
Livello 8	giorni 60 di calendario
Livello 9	giorni 60 di calendario
Livello 10	giorni 90 di calendario
Quadri	giorni 90 di calendario

2. I termini di preavviso decorrono dalla data di ricezione della comunicazione del recesso.

3. In ipotesi di mancato preavviso, ai lavoratori sarà corrisposta un'indennità equivalente corrispondente, calcolata sulla base delle disposizioni di cui all'art. 68 del CCNL, comprensiva dei ratei di 13° mensilità, tale ultima ove dovuta, avuto riguardo a quanto statuito dall'art. 74, comma 2, del CCNL.

4. Ove il dipendente receda dal contratto di lavoro senza preavviso, lo stesso sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro una somma corrispondente alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso omesso.

Art. 99

Tattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

2. Ai sensi e per gli effetti del comma 2, dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e

simili;

- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
 - l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 98 del CCNL;
 - l'indennità sostitutiva per ferie non godute, calcolata ai sensi del CCNL;
 - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
 - le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
3. Ai sensi del 3° comma, art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti competenti (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.
4. Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.
5. In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.
6. In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

TITOLO XVII IMPIANTI AUDIOVISIVI

Capo I

Controllo degli ambienti di lavoro

Art. 100

Impianti audiovisivi

1. In un'ottica di tutela degli ambienti di lavoro e degli utenti, nonché nella stessa ottica di tutela del personale, le Parti ritengono opportuno valutare, congiuntamente, modalità di installazione di impianti audio-visivi.
2. In conformità a quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970, le Parti convengono altresì che, ferma restando la rilevanza disciplinare di fatti o comportamenti acquisiti per il tramite di sistemi di controllo-audiovisivi, le riprese effettuate nei luoghi di lavoro non potranno in alcun modo consentire il controllo a distanza del dipendente, contestualmente all'esecuzione della prestazione lavorativa richiesta, bensì l'eventuale e successiva verifica dell'operato del lavoratore, per: esigenze di tutela, in particolare, degli utenti; sicurezza nei luoghi di lavoro e tutela del patrimonio aziendale.

Art. 101

Protocollo di intesa

1. Nei limiti di quanto statuito all'art. 100 che precede, le Parti potranno stipulare, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, un protocollo di disciplina dell'utilizzo di detti impianti audio-visivi, da considerarsi parte integrante dello stesso CCNL.

TITOLO XVIII

PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

Art. 102

Commissione paritetica nazionale e regionale

1. Le Parti potranno riunirsi per valutare l'istituzione di una Commissione Paritetica Nazionale, che potrà esaminare tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali.
2. A detta commissione potranno rivolgersi, per iscritto, le OO.SS. firmatarie il CCNL.
3. In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le Parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa entro 45 giorni.
4. Alla Commissione sarà attribuito il compito di:
 - a) definire l'applicazione del CCNL nelle Strutture dove vengono applicati differenti contratti collettivi di settore;
 - b) con riferimento alla Legge 11 maggio 1990 n. 108 assumere i compiti di commissione di arbitrato di prima istanza nei casi di conflittualità che dovessero insorgere in particolari situazioni anche in merito all'interpretazione degli articolati contrattuali.

TITOLO XIX

PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

Art. 103

Previdenza complementare

1. Le Parti potranno valutare specifiche forme di previdenza complementare, ed individuare un Fondo di riferimento; a tal proposito, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 (sei) mesi dalla sottoscrizione del CCNL.

Art. 104

Assistenza medica sanitaria integrativa

1. Al personale è garantita l'assistenza sanitaria integrativa, mediante convenzionamento di Anaste con prioritario Fondo Nazionale di assistenza sanitaria integrativa o Ente di Mutuo Soccorso, al quale le aziende associate ad Anaste o che applicano il CCNL dovranno iscrivere i propri dipendenti, nelle modalità indicate dal regolamento di adesione dell'Ente o del Fondo prescelto.
2. La contribuzione ai suddetti Enti, che ne cureranno la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun dipendente, in 10 euro mensili a carico del datore di lavoro, e 2 euro a carico del lavoratore su 12 mensilità.
3. Detti contributi devono essere versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.
4. Saranno iscritti tutti i lavoratori cui trova applicazione il CCNL, ad esclusione dei quadri e dirigenti.
5. Il datore che ometta l'iscrizione del personale o il versamento della quota di iscrizione di cui al paragrafo 2) che precede, sarà tenuto ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Roma, 27 dicembre 2022

Letto, confermato e sottoscritto.

Anaste

Organizzazioni Sindacali: