VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 luglio 2022

CONFCOMMERCIO SALUTE, SANITÀ E CURA nelle persone del Presidente Luca Pallavicini, Paolo Veardo

con l'assistenza di CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA nelle persone di Laura Iodice, Ruben Schiavo

e

FISASCAT CISL nelle persone di Fabrizio Ferrari, Aurora Blanca
UILTUCS UIL nella persona di Paolo Proietti

si sono incontrate presso la sede di Confcommercio Nazionale e hanno concluso la trattativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente del settore assistenziale, socio sanitario e delle cure post intensive.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il testo sottoscritto e allegato al presente verbale è definitivo previa approvazione degli Organi Confederali e delle Federazioni sindacali di categoria e fatte salve modifiche di refusi o errori materiali, non di merito.

A tal fine le Parti convengono di incontrarsi entro la data del 15 settembre 2022 per la ratifica definitiva del CCNL allegato.

Letto, confermato e sottoscritto

CONFCOMMERCIO SALUTE,
SANITÀ E CURA

FISASCAT CISL:

CONFCOMMERCIO Imprese per l'Italia

UILTUCS UIL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL SETTORE ASSISTENZIALE, SOCIO-SANITARIO E DELLE CURE POST-INTENSIVE
2022 - 2024

In data 27 luglio 2022

TRA

Fisascat Cisl, Uiltucs Uil

E

Confcommercio Salute Sanità e Cura , assistita da Confcommercio Imprese per l'Italia

quali rappresentanti delle organizzazioni datoriale e sindacali si è stipulato il presente Contratto Nazionale di Lavoro (CCNL) che si riferisce ai rapporti di lavoro di diritto privato per il personale dipendente dalle realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo, nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza associate ad Confcommercio Salute Sanità e Cura.



Sommario

TITOLO I 5

VALIDITÀ' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO 5

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE 5

Art. 2 - DECORRENZA E DURATA 6

Art. 3 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE 7

TITOLO II 7

RELAZIONI SINDACALI 7

Art. 4 - DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI 7

Art. 5 - STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE 8

Art. 6 - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI 10

Art. 7 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCNL 10

Art. 8 - ENTE BILATERALE NAZIONALE 10

Art. 9 - PARI OPPORTUNITÀ 11

Art. 10 - AZIONI E CONGEDI A SOSTEGNO DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA 11

TITOLO III 12

DIRITTI SINDACALI 12

Art. 11 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE 12

Art. 12 - ASSEMBLEE 12

Art. 13 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI 13

Art. 14 - TRATTENUTE ASSOCIATIVE 13

Art. 15 - TRASFERIMENTO DI DIRIGENTI SINDACALI 13

Art. 16 - AFFISSIONI SINDACALI 13

TITOLO IV 14

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 14

Art. 17 - ASSUNZIONE 14

Art. 18 -PERIODO DI PROVA 14

Art. 19 - ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO 15

Art. 20 - LAVORO DOMICILIARE E IN ASSISTENZA ESTERNO 18

Art. 21 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO 20

Art. 22 - APPRENDISTATO 20

Art. 23 - PERCENTUALI COMPLESSIVE DI AMMISSIBILITÀ 26

Art. 24 - LAVORO A TEMPO PARZIALE 26

TITOLO V 28

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO 28

TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO 28
Art. 25 - TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE 28
Art. 26 - TUTELA POPOLAZIONE LAVORATIVA ANZIANA E PREVENZIONE 28
Art. 27 - TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP 28
Art. 28 - SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE 29
Art. 29 -TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO 29
Art. 30 - DIVISE E INDUMENTI DI SERVIZIO 29
Art. 31 - ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO 29
Art. 32 - DONAZIONI DI SANGUE E/O DI MIDOLLO 29
Art. 33 - ASSISTENZA LEGALE 29
Art. 34 - RESPONSABILITÀ CIVILE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI NEI LORO RAPPORTI CON L'UTENZA 30
Art. 35 - RITIRO DELLA PATENTE 30
Art. 36 - UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO PER RAGIONI DI SERVIZIO 30
Art. 37 - DIRITTO ALLO STUDIO 30
Art. 38 - QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE 30
INQUADRAMENTO 31
Art. 39 -CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 31
Art. 40 - MANSIONI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI 34
Art. 41 - MANSIONI PROMISCUE 34
Art. 42 - PASSAGGIO DI LIVELLO 34
Art. 43 - PASSAGGIO AD ALTRA MANSIONE PER INIDONEITÀ FISICA. 34
Art. 44 - DISCIPLINA QUADRI 34
TRATTAMENTO ECONOMICO 36
Art. 45 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE 36
Art. 46 - RETRIBUZIONE MENSILE NAZIONALE CONGLOBATA 36
Art. 47 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE 37
Art. 48- TREDICESIMA MENSILITÀ 37
Art. 49 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ 37
Art. 50 - SCATTI DI ANZIANITÀ 37
Art. 51 - USO DELLA MENSA E DELL'ALLOGGIO 38
ORARIO DI LAVORO 38
Art. 52 - ORARIO DI LAVORO 38
Art. 53 - RIPOSO SETTIMANALE 39
Art. 54 - LAVORO STRAORDINARIO 40
Art. 55 - LAVORO ORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO 40

Art. 56 - FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI 40
Art. 57 - FERIE 41
Art. 58 – FERIE SOLIDALI 42
Art. 59 - REPERIBILITÀ 42
Art. 60 - RICHIAMO IN SERVIZIO 43
Art. 61 - MISSIONE 43
Art. 62 - TRASFERIMENTI DI RESIDENZA 43
Art. 63 - CONDIZIONI DI TRASFERIBILITÀ 43
TITOLO VI 43
PERMESSI ASPETTATIVE CONGEDI 43
Art. 64 - ASPETTATIVA PER RICHIAMO ALLE ARMI, ASPETTATIVA PER SERVIZIO CIVILE 44
Art. 65 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ 44
Art. 66 - CONGEDO MATRIMONIALE/UNIONI CIVILI 46
Art. 67 - PERMESSI RETRIBUITI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI 46
Art. 68 - ULTERIORI PERMESSI 47
Art. 69 - PERMESSI PER FUNZIONI ELETTORALI, REFERENDUM 48
Art. 70 - BANCA ORE 48
Art. 71 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA 49
Art. 72 - MALATTIA ED INFORTUNIO 49
TITOLO VII 50
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI 50
Art. 73 - DOVERI DEL PERSONALE 51
Art. 74 - RITARDI ED ASSENZE 51
Art. 75 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI 51
TITOLO VIII 53
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO 53
Art. 76 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI (53
Art. 77 - LICENZIAMENTO INDIVIDUALE 53
Art. 78- CAMBI DI GESTIONE 53
Art. 79 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO 54
TITOLO IX 54
WELFARE CONTRATTUALE 54
Art. 80 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE 54
ART. 81 – FORMAZIONE CONTINUA 55
ART. 82 - QUADRIFOR 55
ART. 84 - CASSA ASSISTENZA SANITARIA "QU.A.S." 56

ART. 85 - TRATTAMENTO ECONOMICO PROGRESSIVO 56
Art. 86 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA 57
ALLEGATI 57
ALLEGATO 1 - PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL NELLE ISTITUZIONI IN CUI SONO VIGENTI ALTRI CCNL 57
ALLEGATO 2 - ACCORDO PER L'ELEZIONE DELLE RSU NELLE REALTA' DI CUI ALLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL CONFCOMMERCIO SALUTE SANITÀ E CURA 60
ALLEGATO 3 - ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 81/08 67
ALLEGATO 4 - RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA 70

TITOLO I
VALIDITÀ' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a tutte le dipendenti ed ai dipendenti di Associazioni, Fondazioni, Enti ed altre Iniziative Organizzate, operanti nel campo settore assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo nonché a tutte le altre Istituzioni di assistenza e beneficenza aderenti alla Confcommercio Salute Sanità e Cura attualmente applicanti altri CCNL afferenti il settore.
Il presente contratto è applicabile anche da strutture/enti/Associazioni/Fondazioni non aderenti all'Confcommercio Salute Sanità e Cura, purché operanti nel settore di riferimento, qualora dichiarino espressamente di accettarne integralmente la disciplina.
Per iniziative operanti nel settore socio-sanitario le Parti intendono riferirsi a quelle rientranti nell'area di cui al D.PC.M. 29 novembre 2001, allegato 1.C, e successive modificazioni ed integrazioni.
A titolo esemplificativo ricadono nella sfera di applicazione del presente contratto le seguenti iniziative:

Area socio-sanitaria:
- istituzioni che gestiscono servizi di tipo socio-assistenziale, previsti dalle attuali disposizioni legislative regionali, quali ad esempio:
- istituti di assistenza domiciliare;
- case albergo funzionali ai servizi socio-sanitari;
- case protette;
- case di riposo con reparto protetto;
- residenze sanitarie assistenziali (RSA);
- RSA aperta;
- senior living;
- servizi di assistenza territoriale domiciliare, anche nella modalità di co abitazioni gestite da istituzioni;
- servizi per portatori di handicap, comunque denominati (istituti assistenziali, centri di riabilitazione, istituti psico-medico-pedagogici, comunità alloggio).

Area socio-assistenziale educativa:
- istituti che perseguono, a norma delle costituzioni o dello Statuto, finalità di culto, religione, assistenza e beneficenza, quali servizi per soggetti in stato di disagio sociale, comunque denominati (comunità di accoglienza, centri di assistenza, ecc.);
- servizi per minori comunque denominati (istituti educativo-assistenziali, comunità alloggio, etc.);
- centri di aggregazione giovanile;
- servizi di animazione;
- centri di psicoterapia dell'età evolutiva;
- centri culturali e ricreativi;
- comunità terapeutiche per tossicodipendenti ed alcool dipendenti;
- consultori familiari;
- servizi per la cronicità;
- servizi per la ludopatia;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi-residenziali e residenziali;
- asili nido;
- tagesmutter o altre figure di assistenza domiciliare all'infanzia comunque denominate.

Area Sanitaria:
- laboratori di analisi;
- assistenza socio-sanitaria svolta dalle farmacie dei servizi;
- palestre di riabilitazione funzionale;

- case di cura;
- poliambulatori privati;

Sono incluse nel campo di applicazione anche le attività connesse e/o accessorie ai servizi sopra citati.

In caso di istituzioni che svolgono attività miste, pur vigendo il principio dell'attività prevalente svolta dal datore di lavoro, è possibile definire accordi integrativi specifici aziendali.
Per quanto concerne circostanze non previste, totalmente o parzialmente, dal presente contratto si rimanda alle norme di legge vigenti.
Le parti stipulanti riconoscono per le realtà aderenti a Confcommercio Salute Sanità e Cura il presente CCNL come unico contratto da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore socio-assistenziale, sociale, sociosanitario, educativo e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale.
Nel confermare l'esclusiva dei rapporti contrattuali per le dipendenti ed i dipendenti delle istituzioni ricomprese nel presente CCNL, le parti stipulanti il presente contratto 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 presente contratto.
Le norme del presente contratto devono essere considerate sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine correlate e inscindibili tra di loro. Al fine di facilitare l'applicazione del presente contratto nelle realtà aziendali che applicavano in precedenza altro CCNL, viene previsto un Protocollo di prima applicazione (allegato 1).

Art. 2 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, ha durata triennale dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2024 sia per la parte economica che per quella normativa.
Il contratto può essere disdetto da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata A/R con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.
In caso di mancata disdetta esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.
La parte che avrà data disdetta del contratto dovrà comunicare alle altre parti le sue proposte almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la ricezione.
Il negoziato per il rinnovo ha inizio almeno tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante il periodo delle trattative di rinnovo e per un massimo di sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma le parti contraenti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.
Laddove il primo incontro per il rinnovo del contratto avvenga entro sessanta giorni dalla richiesta di convocazione effettuata da una delle Parti che hanno sottoscritto il presente contratto, il termine di cui sopra è aumentato a otto mesi.
Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Art. 3 - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Nel caso di superiorità contrattuale viene fatto salvo il mantenimento, sui singoli istituti, a titolo integrativo collettivo, delle condizioni di fatto esistenti a livello territoriale e di Istituzioni.
Per le Istituzioni che applicano per la prima volta il presente contratto, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti, secondo i criteri e le modalità previste negli appositi protocolli di cui all'art. 1 del presente CCNL, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede locale.
In ogni caso, le eventuali eccedenze saranno mantenute a titolo di assegno "ad personam" non assorbibile da futuri aumenti.

TITOLO II

Art. 4 - DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

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.

In particolare le Parti ritengono necessaria una più incisiva partecipazione delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori negli indispensabili interventi di riorganizzazione dell'intero sistema.

Ciò richiede anche una rivisitazione del sistema di relazioni sindacali che, da un lato, confermi ed uniformi gli ambiti di intervento e le materie oggi regolate dai CCNL e, dall'altro, introduca nuove materie come, ad esempio, il benessere organizzativo, le buone prassi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, lo stress da lavoro correlato.

Le parti intendono costruire un innovativo sistema di relazioni fondato sulla responsabilità sociale dell'impresa, che rappresenta una parte delle fondamenta su cui si poggiano gli obiettivi di sviluppo e di crescita del settore, anche nel quadro delle direttive europee in tema di informazione e consultazione.

Le sedi di informazione e confronto sono:

Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, anche in modalità di videoconferenza, le stesse si incontreranno in particolare per:

1) ***Primo livello nazionale***

a) analizzare l'andamento del settore;

b) valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;

c) valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;

d) valutare lo stato di applicazione del presente CCNL;

e) promuovere iniziative anche volte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

2A) ***Secondo livello regionale e territoriale***

Di norma annualmente, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno anche in modalità di videoconferenza in particolare per:

a) analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi, al dato occupazionale ed all'utilizzo dei servizi in materia di reperibilità;

b) assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente CCNL, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento; verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali;

c) verificare i programmi ed i progetti di sviluppo anche in relazione all'evoluzione dei rapporti di committenza con la Pubblica Amministrazione;

d) 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 presente CCNL;

e) coordinare soluzioni di problematiche comuni a più Istituzioni o enti.

2B) ***Livello di istituzione***

Ferme restando le competenze proprie delle amministrazioni interessate, annualmente e su richiesta, verranno fornite alle R.S.A./R.S.U., e alle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti del CCNL adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, eventuali trasformazioni e/o programmi di sviluppo, i regolamenti aziendali e loro modifiche ed il sistema degli accreditamenti.

Inoltre, in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno tempestivamente fornite alle R.S.A./R.S.U. e/o alle Organizzazioni sindacali territoriali stipulanti del CCNL.
Per eventuali processi di esternalizzazione /internalizzazione e terziarizzazione di servizi o parte di essi, sarà data tempestiva informazione preventiva alle R.S.A./R.S.U. e alle OO.SS. territoriali stipulanti del CCNL.

Art. 5 - STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Le parti concordano che la contrattazione di cui al presente CCNL si svolga su due livelli:
a) Primo livello - Nazionale, su tutti i titoli e le tematiche proprie del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di primo livello le parti stipulanti il presente CCNL.
b) Secondo livello - Regionale/Territoriale o di Istituzione, sugli argomenti e le materie espressamente rinviatevi dai singoli articoli del presente CCNL. Sono titolari della contrattazione di secondo livello in sede regionale/territoriale Confcommercio Salute Sanità e Cura e le OO.SS. stipulanti del presente CCNL, in sede di Istituzione le Direzioni degli Enti e le R.S.U./R.S.A. congiuntamente alle OO.SS. stipulanti sulla base di quanto previsto dai vigenti accordi interconfederali in materia e dal presente CCNL.
Le materie consegnate a livello decentrato si dovranno concretizzare nel contratto integrativo di secondo livello, precisando i luoghi e i tempi del proprio svolgimento.
La contrattazione di secondo livello riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.
Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le Istituzioni e gli Enti dispongono, compresi i margini di produttività che potranno essere impegnati per accordo tra le parti nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'Istituzione.
In particolare, al secondo livello di contrattazione sono demandate le seguenti materie:

Sede Regionale o Sede Territoriale

a) Interventi e/o erogazioni per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro;
b) definizione di principi, parametri e fasce salariali per gli accordi da attuare a livello di Istituzione;
c) definizione della copertura dei eventuali rischi derivanti dall'utilizzo del mezzo proprio;
d) protocollo di prima applicazione di cui all'Allegato 1;
e) inquadramento di eventuali figure professionali non previste dal vigente CCNL, con applicazione per analogia delle relative declaratorie e profili professionali;
f) il controllo ed il monitoraggio del livello di applicazione del CCNL;
g) l'andamento occupazionale del settore a livello regionale, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
h) la promozione della formazione permanente, anche attraverso intese regionali (cfr. art. 5 L. 53/2000);
i) definizione di accordi per l'erogazione di salario variabile.

Sede di Istituzione

a) prima applicazione contrattuale nelle Istituzioni che applicano altri CCNL
b) contingenti di personale per la garanzia dei servizi minimi essenziali così come previsto dall'art. 6
c) ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sul luogo di lavoro
d) criteri per l'accesso ai corsi di qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionale e per l'esercizio del diritto allo studio previsti dagli artt. 39 e 40
e) eventuali durate settimanali differenziate dell'orario di lavoro diverse da 38 ore medie così come previsto dall'art. 53
f) eventuali articolazioni orarie basate su di una programmazione annuale dell'orario di lavoro così come previsto dall'art. 53

g) ritiro della patente: assegnazione ad altri lavori così come previsto dall'art. 37
h) definizione della copertura dei rischi derivanti dall'eventuale utilizzo del mezzo proprio così come previsto dall'art. 38, qualora non definito in sede regionale/territoriale
i) modalità particolari per l'uso delle divise ed indumenti di lavoro così come previsto dall'art. 32.
j) attuazione di quanto previsto dal terzo comma del presente articolo.
k) attuazione dei protocolli di prima applicazione contrattuale ai sensi dell'Allegato 1
l) articolazione degli orari di lavoro così come previsto dall'art. 53 secondo comma
m) determinazione dei servizi di reperibilità così come previsto dall'art. 59
n) regolamentazione della banca delle ore
o) definizione di accordi per l'erogazione di salario variabile, qualora non definito in sede Regionale o Territoriale
p) la programmazione dell'epoca e dei turni di ferie del personale
q) le modalità di fruizione del diritto allo studio, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale
r) ogni altra materia espressamente rinviata dal presente CCNL.

Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione regionale/territoriale/aziendale, la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dell'eventuale accordo precedente.

Le piattaforme saranno presentate dalle OO.SS. Territoriali/regionali stipulanti del presente accordo a Confcommercio Salute Sanità e Cura.

Le parti considerati i termini di durata del presente CCNL, dichiarano che le piattaforme integrative di secondo livello dovranno essere presentate entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

Art. 6 - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

In attuazione di quanto previsto dalle leggi 12.6.1990, n. 146 e 11.4.2000, n. 83, le parti individuano in ambito assistenziale, sociale, socio-sanitario, educativo i seguenti servizi minimi essenziali:

a) prestazioni medico-sanitarie anche a carattere ambulatoriale,
b) prestazioni di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela degli utenti;
c) confezione, distribuzione, somministrazione del vitto e sanificazione del materiale.

Tali servizi minimi essenziali verranno garantiti in tutte le unità produttive applicanti il presente CCNL secondo i contenuti e le modalità previste dalla L. 12.6.1990, n. 146 e successive modifiche o integrazioni.

Nell'ambito del rapporto tra le parti in sede regionale potranno essere individuate strutture di altra natura nelle quali applicare i servizi minimi essenziali di cui al presente articolo.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, in sede di istituzione, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti i servizi minimi essenziali sopra individuati.

Art. 7 - COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCNL

A livello nazione viene costituita una Commissione Paritetica con funzioni di interpretazione autentica delle disposizioni contenute nel presente CCNL, la quale è chiamata ad esprimersi in caso di controversie relative all'interpretazione e applicazione di istituti, articoli o singoli dispositivi del CCNL.

La Commissione Paritetica è composta da membri designati dai firmatari del CCNL e resta in carica per tutta la durata del contratto o rinnovo contrattuale, nel limite massimo di durata dell'incarico di anni 3.

Alla CPN potranno rivolgersi le rappresentanze territoriali e regionali aderenti a Confcommercio SSC, nonché le singole istituzioni e datori di lavoro, le rappresentanze sindacali a livello regionale, territoriale o

di istituzione tramite PEC della Commissione Paritetica, indicando con precisione l'argomento per il quale viene richiesto l'intervento della CPN, fornendo adeguate spiegazioni utili per la comprensione dello stesso.
La CPN si riunisce entro 30 giorni anche in modalità di videoconferenza – dal ricevimento del quesito/controversia/richiesta di interpretazione autentica
Entro sei mesi dalla firma del contratto, la Commissione paritetica definirà, attraverso apposito accordo, la modalità per dare vita alle commissioni di conciliazione ed arbitrato.

Art. 8 - ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro sei mesi per la costituzione di un Ente bilaterale nazionale di settore, nonché definire le modalità di funzionamento e di svolgimento degli scopi dello stesso. Le Parti convengono di istituire l'Ente Bilaterale Nazionale, regolato da apposito statuto.
Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
L'Ente Bilaterale promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, l'Ente svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo la finalità di contribuire a miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del settore.
L'Ente svolge, inoltre, attraverso apposite Commissioni Paritetiche, composte da almeno 3 membri rappresentanti, designati dalle 00.SS. nazionali stipulanti il presente contratto, le funzioni previste all'art. 11, a sostegno delle donne vittime di violenza.
Per il funzionamento e lo svolgimento degli scopi di cui al presente contratto, l'Ente sarà finanziato con un contributo fisso annuale pari a 5 euro per ciascun lavoratore a carico del datore di lavoro, e 3 euro a carico del lavoratore, da riscuotere attraverso apposita convenzione da stipulare con l'INPS.
L'istituzione che ometta il versamento della suddetta quota è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distintivo della retribuzione non assorbibile di importo pari a 12 euro annui.
La quota di cui al commi precedenti sarà dovuta a decorrere dal funzionamento dell'Ente e sarà da considerarsi parte integrante del trattamento economico complessivo.

Art. 11 - PARI OPPORTUNITÀ

Le parti stipulanti il presente contratto collettivo concordano che condizioni di eguali opportunità devono essere garantite nell'applicazione degli istituti del CCNL con riferimento al genere, etnia, religione, credo politico, orientamento sessuale, età, nonché verso i soggetti in situazione di svantaggio sociale.
L'adozione di piani di azioni positive finalizzate a promuovere l'occupabilità, la crescita professionale e il benessere lavorativo ed organizzativo devono essere poste in essere ad opera delle parti firmatarie, anche attraverso la nomina di apposita Commissione Paritetica ad hoc, e finanziate – oltre che dalla partecipazione a gare e bandi europei/nazionali/regionali/provinciali – anche dalla bilateralità di settore di cui agli articoli 7 e 8.

Art. 12 - AZIONI E CONGEDI A SOSTEGNO DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Le istituzioni aderenti a Confcommercio Salute Sanità e Cura si impegnano – anche attraverso il sostengo dell'ente bilaterale – a favorire, su richiesta della lavoratrice vittima di violenza, il trasferimento verso altra unità produttiva ubicata in provincia e/o regione diversa da quella di residenza.

L'Ente bilaterale potrà fungere da collegamento tra le diverse istituzioni al fine di consentire anche altre forme di trasferimento, anche temporaneo (es. distacco).
In aggiunta alla promozione del trasferimento ad altra città della lavoratrice, che dovrà avvenire nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 2103 c.c. (mutamento di mansioni), le istituzioni si impegnano altresì a fornire – senza alcun costo a carico della lavoratrice – un supporto nella ricerca di un nuovo alloggio ed a riconoscere, ai soli soggetti beneficiari del congedo straordinario di cui all'art 24 D.lgs. 80/2015 - un'indennità di trasferimento pari a due mensilità lorde di retribuzione della lavoratrice.
Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 D.lgs. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.
Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, della quattordicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni, la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato per ulteriori 90 giorni con diritto al pagamento di un'indennità pari al 70 % della retribuzione corrente.
La lavoratrice a tempo pieno ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale o orizzontale, anche per un periodo temporaneo. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.
La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune. Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'istituzione, verificata la disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.
La lavoratrice, al termine del percorso di protezione può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

TITOLO III
DIRITTI SINDACALI

Art. 13 - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le RSU (Rappresentanze Sindacali Unitarie), costituite sulla base del protocollo concordato tra le parti ed allegato al presente CCNL, di cui fa parte integrante, ovvero le RSA (Rappresentanze Sindacali Aziendali), sino alla costituzione delle sopraindicate RSU.
Per la contrattazione nei luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalle RSU, ovvero dalle RSA in caso di non costituzione della RSU, e dalle OO.SS. territoriali stipulanti del CCNL.
Alla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, per l'espletamento dei suoi compiti e funzioni, è garantito il monte ore retribuito di cui all'art. 23 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art. 14 - ASSEMBLEE

Nelle Istituzioni ove siano occupati più di dieci dipendenti, o tale numero venga raggiunto sommando le dipendenti o i dipendenti di più istituti facenti capo al medesimo Ente nell'ambito comunale, provinciale e regionale, le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di dodici ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, anche allorquando l'assemblea si svolga in modalità di videoconferenza, purché ne sia certificata la partecipazione da parte delle organizzazioni sindacali coinvolte.

L'Ente dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di esse/i e sono indette nella misura di 10 (dieci) ore annue dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 13 del presente CCNL e nella misura di due ore annue dalle 00.SS. stipulanti il presente CCNL. Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni dei sindacati firmatari del presente CCNL. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le tre ore di durata, prendendo a riferimento le ore richieste nella comunicazione di convocazione

Le ulteriori modalità per lo svolgimento delle assemblee sono concordate in sede di Istituzione tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità della stessa, in considerazione della sua finalità ricettiva e di pubblica utilità.

Art. 15 - PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

L'istituzione riconoscerà un monte ore pari a mezz'ora per dipendente, direttamente alle OO.SS. stipulanti il presente accordo, da utilizzare per i rispettivi coordinamenti.

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura di uno per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

a) 24 (ventiquattro) ore annue nelle Istituzioni con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

b) 52 (cinquantadue) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

Le lavoratrici ed i lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

Art. 16 - TRATTENUTE ASSOCIATIVE

L'Istituzione provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale, nella misura dell'1% dello stipendio base mensile e per 14 mensilità ai lavoratori che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta.

La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali l'Istituzione dovrà attenersi. La delega avrà validità dal primo giorno del mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Istituzione e si intenderà tacitamente rinnovata qualora non pervenga lettera di disdetta. La disdetta, che dovrà essere comunicata congiuntamente con raccomandata ricevuta di ritorno, avrà valore nelle modalità previste nella lettera di delega sottoscritta.

Ai fini degli obbligatori adempimenti dell'istituzione saranno operate trattenute per contributi associativi sindacali solo ed esclusivamente nella forma e nella misura stabilita dal comma 1, che pertanto non saranno presi in alcun modo in considerazione disposizione norme in contrasto con quelle di cui al presente articolo.

Art. 17 – LICENZIAMENTO E TRASFERIMENTO DI DIRIGENTI SINDACALI

Il licenziamento e il trasferimento dall'unità produttiva all'altra delle lavoratrici e dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigente sindacale di cui all'art. 9 sarà soggetto alle disposizioni di cui agli artt. 18 e 22 della l. 20.5.70 n.300 e successive modifiche o integrazioni.

Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito alle dipendenti ed ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 18 - AFFISSIONI SINDACALI

Le R.S.A./R.S.U. e le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro predispone in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'Istituto, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

In conformità con quanto previsto dall'Art. 27 della legge 300/1970, nelle Strutture con almeno 200 dipendenti, alle rappresentanze sindacali aziendali è assegnato, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale.

Nelle Istituzioni con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali, hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 19 - ASSUNZIONE

L'assunzione del personale avviene nell'osservanza delle leggi vigenti in materia di impiego privato. L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni: identità delle parti, luogo o luoghi di lavoro, sede e domicilio del datore di lavoro, data di assunzione, periodo di prova, tipologia di contratto, qualifica, inquadramento, orario di lavoro settimanale, retribuzione, CCNL applicato.

Documenti di lavoro

Nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e dalla Legge 4 gennaio 1968 n. 15 e successive modificazioni e integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice e il lavoratore dovranno presentare o consegnare i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equipollente;
b) codice fiscale;
c) autocertificazione di nascita, residenza e cittadinanza;
d) certificato di sana e robusta costituzione e idoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate se previsto dalla normativa;
e) documentazione richiesta dalle leggi vigenti per gli assegni per nucleo familiare;
f) certificato generale penale e dei carichi pendenti o quanto previsto da normative specifiche sulla base del servizio svolto;
g) libretto sanitario, ove richiesto;
h) titolo di studio o di qualifica professionale (diplomi - certificati di abilitazione - patenti - attestati, ecc.) in relazione alla qualifica;.

E' a carico del lavoratore qualunque rinnovo dei documenti suddetti, richiesti dalla legge e di comunicare la variazione dello stato civile, qualora questo impatti nelle detrazioni fiscali e negli assegni famigliari, e della residenza.

L'assunzione di cittadini stranieri extracomunitari avverrà secondo le leggi e le disposizioni vigenti in materia.

L'Istituto rilascia ricevuta dei documenti che trattiene.

Ulteriori documenti previsti o prevedibili dall'osservanza delle leggi di impiego privati.

La lavoratrice e il lavoratore, all'atto della assunzione, rilasceranno autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi del GDPR 2016/679 e D.Lgs 196/2003 e successive modifiche e/o integrazioni.
In relazione alle caratteristiche dell'Istituto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi.
Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta, convengono di promuovere l'esclusione dalla riserva di cui alla legge 23 luglio 1991 n. 223 nonché dalla quota di obbligo di cui all'articolo 3 L.68/99 le assunzioni delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: quadri, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatore socio assistenziale, addetto all'assistenza di base o altrimenti definito, operatore tecnico di assistenza, operatore socio-sanitario, operatore socio sanitario specializzato, operatore generico di assistenza, fisiochinesi-terapista, fisioterapista, terapista occupazionale, infermiere, educatore, animatore. Ciò in quanto i predetti profili professionali costituiscono figure di natura tecnico esecutiva ai fini dell'articolo 3 co.3 L. 12/3/99 n. 68.

Art. 20 -PERIODO DI PROVA

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

Quadro - Livello 1°	120 giorni di effettivo servizio
Livello 2° - 3° S	90 giorni di effettivo servizio
Livello 3° - 4° S – 4 – 5° S – 5 ° - 6° S	60 giorni di effettivo servizio
Livello 6°	45 giorni di effettivo servizio
Livello 7°	30 giorni di effettivo servizio

Durante il periodo di prova il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.
Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato formale disdetta scritta, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata.
In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate di lavoro compiuto, nonché i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità e il trattamento di fine rapporto maturati.
Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di malattia la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso.

Art. 21 - ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

Le parti convengono che, nel settore socio-assistenziale, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune del rapporto di lavoro.

In considerazione della particolarità del settore ed al fine di garantire la continuità assistenziale, le parti convengono che, in determinate condizioni, il contratto possa essere assoggettato ad un termine di scadenza.

a. Apposizione del termine, durata massima e successione di contratti

Ai sensi del D.Lgs 81/2015 così come modificato dalla l. 96/2018 e s.m.i. al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine al ricorrere dei presupposti e secondo modalità, condizioni, termini e limiti previsti dalle disposizioni normative vigenti.

Nei contratti a tempo determinato il termine è elevato a 36 mesi, nel rispetto dei contenuti di cui all'art. 19, comma 2 del D.Lgs 81/2015.

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto 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.

2) clausola di stabilizzazione

Nei riguardi delle categorie di lavoratori di cui al precedente punto 1), la facoltà di assunzione a tempo determinato, oppure di proroga e/o rinnovo che superi il termine di 24 mesi non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della stessa, risultino non avere trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato almeno il 20% per cento dei lavoratori il cui contratto a termine, arrotondato all'unità superiore, comunque eccedente il termine dei 24 mesi, sia venuto a scadere nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre) precedente.

A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono inoltre esclusi dal computo i lavoratori impiegati in attività stagionali di cui all'art. 21, comma 1 del D.Lgs 81/2015. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel periodo precedente sia venuto a scadere un solo contratto a tempo determinato.

L'Ente fornirà ogni 12 mesi alle OO.SS., congiuntamente alle R.S.U., o in mancanza alle R.S.A. o alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto informazioni relative alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

b. Requisiti contrattuali

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato, in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

c. Divieti

Non sarà ammessa l'assunzione a termine nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- da parte di Enti od Istituzioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 9 aprile 2008 n.81 e s.m.i.;

- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della l. 23 luglio 1991, n.223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della l. 23 luglio 1991, n.223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine.

d. Proroga e rinnovi

Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle medesime condizioni normative.

La proroga, oltre l'anno, è ammessa per tutti i casi previsti dalla normativa attualmente vigente, ivi comprese sostituzioni di dipendenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tali casi si intende derogabile il termine intercorrente fra il termine di un rapporto e l'inizio del successivo.

In caso di violazione di quanto sopra disposto, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle predette condizioni.

Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro sette giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al precedente periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n.1525.

Resta inteso che in materia di rinnovi vale anche quanto previsto al precedente punto a).

e. Prosecuzione

Fermi i limiti di durata massima, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

f. Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n.151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 del D.Lgs 81/2015, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi (sospeso) dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi (sospeso) nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Sono estesi al personale a tempo determinato tutti i diritti di informazione previsti dal C.C.N.L. per il personale a tempo indeterminato.

Annualmente, entro il termine per la predisposizione del rendiconto di esercizio, il datore di lavoro informa le R.S.A. o la R.S.U. o, in mancanza, le OO.SS. territoriali firmatarie del presente C.C.N.L. circa il rispetto delle percentuali previste dal presente articolo e l'eventuale piano di stabilizzazione del personale precario.

g. Principio di non discriminazione

Le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato avranno diritto allo stesso trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori assunti a tempo indeterminato di pari livello. Gli istituti legati all'anzianità o alla durata del servizio saranno applicati secondo criteri di proporzionalità. Gli stessi lavoratori a tempo determinato dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata allo svolgimento delle mansioni oggetto del contratto.

Dichiarazione a verbale

Le Parti firmatarie convengono che, in caso di variazioni normative, si re-incontreranno per l'armonizzazione del presente articolo.

Art. 22 - LAVORO DOMICILIARE E IN ASSISTENZA ESTERNO

1. Definizione

Ai fini del presente CCNL si definisce lavoro domiciliare , in assistenza esterna o teleassistenza il lavoro prestato da personale dipendente della medesima istituzione all'esterno dell'unità produttiva principale di riferimento per alcune ore al giorno/ore o giorni alla settimana o esclusivamente presso abitazioni private, anche in regime di coabitazione, di persone con le quali il datore di lavoro – anche in virtù di convenzione con soggetti pubblici – abbia un vincolo contrattuale per l'attività di assistenza sanitaria/infermieristica/fisioterapica o di altra attività tipica del datore di lavoro.

2. Prestazione lavorativa

Il rapporto di lavoro la cui prestazione viene erogata in toto o in parte come assistenza domiciliare o esterna può essere instaurato a tempo pieno o parziale sia ab origine che in seguito. Resta inteso che il lavoratore è in organico presso l'unità produttiva di indicata nella lettera di assunzione, salvo modifiche successivamente intercorse.

I rapporti di lavoro in assistenza domiciliare o esterna saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

a) volontarietà delle parti;
b) atto scritto;
c) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa viene svolta secondo le modalità del presente articolo, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU, congiuntamente con le strutture territoriali di una delle OO.SS. stipulanti il presente accordo. Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa in assistenza domiciliare o esterna saranno concordate tra le parti e potranno essere oggetto di contrattazione di secondo livello.

La modalità di lavoro di cui al presente articolo potrà essere svolta sia a tempo determinato che indeterminato.

Il lavoratore e la lavoratrice che non siano stati assunti *ab inizio* con contratto che prevede lo svolgimento della propria attività lavorativa in modalità di lavoro domiciliare o assistenza esterna possono rinunciare al patto di "lavoro domiciliare o in tele assistenza" nelle seguenti ipotesi:

a) comprovate esigenze familiari di cura di cui all'art. 3, della l. 104/90;

b) esigenze di cura di figli minori di età inferiore ai 3 anni, ovvero 10 anni in caso di unico genitore affidatario; tale norma si applica anche in caso di adozione e affidamento;
c) motivi di salute del lavoratore o della lavoratrice, debitamente provati da idonea certificazione medica o in seguito a prescrizione del medico competente
d) mancata applicazione degli obblighi previsti all'art. 4, D.Lgs. 81/2008.

L'eventuale diniego del lavoratore a firmare l'accordo per il lavoro domiciliare non può costituire oggetto di contestazione disciplinare, come altresì il diritto di ripensamento nelle ipotesi di cui al punto 2.

3. Strumenti di lavoro

Ove necessario, si prevede la dotazione di strumenti di lavoro (es. materiali di consumo, ausili e dispositivi, etc.) che formeranno un kit di lavoro, la cui cura e manutenzione rientra tra i doveri di diligenza del lavoratore, ivi inclusa la richiesta di ripristino al datore di lavoro. Il Kit dovrà essere adeguato al tipo di soggetto a cui il lavoratore è chiamato a prestare assistenza domiciliare o esterna.

4. Utilizzo del mezzo proprio per la prestazione di lavoro in assistenza domiciliare

Laddove il datore di lavoro non metta a disposizione un mezzo aziendale o servizio di trasporto privato alternativo (taxi) per gli spostamenti, l'uso del mezzo proprio del lavoratore sarà indennizzato con un rimborso chilometrico secondo le tabelle Aci.

5. Orario

La attività da svolgersi in assistenza domiciliare o esterna potrà occupare parte o l'intera articolazione oraria giornaliera o settimanale, anche in base alle richieste del soggetto assistito o dell'ente con cui il datore di lavoro è convenzionato.

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

Laddove la prestazione in assistenza domiciliare preveda lo svolgimento di un tragitto superiore a quello verso la sede di lavoro o nel caso di spostamenti tra diversi utenti, il tempo di spostamento aggiuntivo rispetto a quello verso la sede di lavoro o tra diversi utenti è da considerarsi orario di lavoro.

6. Diritti sindacali

Alle lavoratrici e ai lavoratori che espletino anche in modalità esclusiva la loro attività in assistenza domiciliare o esterna, viene riconosciuto il diritto di accesso alla attività sindacale alla stessa stregua degli altri dipendenti che operano presso l'istituzione, ferma restando la titolarità piena dei diritti di cui al titolo III L.300/70. L'ammontare delle ore di assemblea riconosciute al lavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente CCNL.

7. Controlli a distanza delle prestazioni svolte

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di controllo, monitoraggio e di valutazione del lavoro svolto, concordate con le organizzazioni sindacali, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle RSU/RSA e dalle rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n. 300/70 e delle norme contrattuali.

8. Sicurezza

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sui rischi in cui incorre nell'attività domiciliare o in assistenza esterna. Secondo la normativa vigente (D.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni) il datore di lavoro – previo consenso del soggetto assistito – potrà effettuare un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza o di altro delegato, finalizzato a garantire che l'ambiente di lavoro in cui opera il lavoratore sia adeguato.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 81/2008, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate, nonché alla formazione necessaria.

Art. 23 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

I contratti di somministrazione di lavoro sono soggetti alla disciplina di legge vigente e si riferiscono alla medesima fattispecie contrattuale.
Il contratto di somministrazione di lavoro può essere attivato nelle ipotesi previste dall'articolo 31 del Dlgs. 81/2015 e s.m.i., sia a tempo indeterminato che indeterminato.
I lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potranno superare per ciascun anno il 20% delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti occupati nell'Istituto e comunque nel rispetto del limite di 36 mesi di cui all'art. 21.
Restano esclusi dal computo i lavoratori impiegati in sostituzione di personale assente e i lavoratori svantaggiati. Relativamente alla somministrazione a tempo indeterminato si applicano le percentuali massime di ricorso di cui all'art.31 co.2 D.lgs.81/2015 e succ.mod.int.
Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente Contratto e dai diversi livelli di contrattazione.
Annualmente, l'Istituto che utilizza il contratto di somministrazione, anche per il tramite dell'Confcommercio Salute Sanità e Cura, è tenuto a comunicare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, stipulanti del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
E' vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro -in conformità con l'articolo 32 D.lgs.81/2015 e s.m.i.:

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

Art. 24 - APPRENDISTATO

1. Finalità dell'Istituto

Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia d'impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, in conformità con le direttive dell'Unione Europea, da quanto disposto dal D.lgs. 81/2015, ritengono che l'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, sia un valido strumento, sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.
L'apprendistato è un istituto che ha come fine l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso di transizione tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di acquisire una professionalità

ed esperienza idonea ad offrire servizi altamente qualificati che, unitamente ai processi d'informatizzazione, sono indispensabili per la soddisfazione degli Utenti e degli Enti committenti.
Le parti concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di con-sentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.
A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle istituzioni dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità, conformi da parte degli apprendisti.
In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4, D.Lgs 167/2011 e D.Lgs 81/2015 , le parti determinano, per ciascun profilo professionale e secondo quanto previsto negli articoli successivi, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, i contenuti e la modalità di intervento, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri per la registrazione nel libretto formativo.

2. *Ammissibilità*

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione.
Il Contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di acquisire le competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale.
L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: 6, 5, 4, 4s, 3, 3s e 2 ovvero nelle posizioni economiche dal sesto al secondo della classificazione del personale, di cui all'art. 40 del CCNL. E' invece escluso per le professioni sanitarie di cui al DM 29/03/01, gli educatori professionali di cui alla L. 205/17, i medici e gli psicologi.
Su richiesta di una delle parti stipulanti del CCNL, in presenza dell'opportunità di disciplinare l'apprendistato per altre qualifiche o per specifici settori, le parti a livello nazionale si riuniranno entro giorni 60 per sviluppare ulteriori percorsi formativi relativi ai profili professionali da allegare al presente articolo.

3. *Requisiti del contratto*

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale potrà essere definito e consegnato al lavoratore entro i trenta giorni successivi alla stipulazione del contratto.

4. *Proporzione numerica*

In virtù dell'art. 2 comma 3 del D.lgs. n. 167/2011, le parti convengono che il numero di apprendisti che le istituzioni hanno facoltà di occupare non può superare l'25% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'istituzione stessa. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

5. *Limiti di età*

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 1 del D.lgs. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere 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. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
Possono altresì essere assunti, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 81/2015, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dai limiti di età.

6. *Percentuale di conferma*

Le istituzioni non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.
La limitazione di cui al primo comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

7. Periodo di prova

Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, risultante da atto scritto, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello finale d'inquadramento durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

8. Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre istituzioni sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, come risulta 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, fermo restando i limiti massimi di durata.
Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà determinato in conformità alla regolamentazione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali, così come previsto dal presente CCNL.
Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre istituzioni, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

9. Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) a impartire o far impartire dai soggetti individuati, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
c) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è sta to assunto;
d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento);
e) registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo.

Le istituzioni daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

10. Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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 presente contratto e le norme con-tenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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.

11. Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo.
Le ore di insegnamento di cui alla precedente lettera G), sono comprese nell'orario di lavoro.
Sono fatti salvi, altresì, i contratti di apprendistato già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.
Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.Lgs. 151/2001. In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.
Il periodo di apprendistato non è considerato utile ai fini della maturazione dell'istituto contrattuale degli scatti di anzianità previsti dal presente contratto.
Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n. 66/03, pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

12. Trattamento economico

Il trattamento economico per gli apprendisti è determinato applicando le sotto indicate percentuali sul minimo contrattuale conglobato mensile, come previsto all'art. 42 del CCNL, relativo alle posizioni economiche in cui è inquadrata la mansione professionale da conseguire, per la quale è svolto l'apprendistato.
I livelli di inquadramento professionale ed il conseguente trattamento economico per i la-voratori assunti con contratto di apprendistato saranno i seguenti:

a) per contratti di durata fino a 18 mesi:
   - dal 1° al 9° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
   - dal 10° al 18° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

b) per contratti di durata fino a 24 mesi:
   - dal 1°-al 12° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
   - dal 13°al 24° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire.

c) per contratti di durata fino a 36 mesi:
   - dal 1° al 18° mese: 85% della posizione economica della qualifica da conseguire;
   - dal 19° al 36° mese: 90% della posizione economica della qualifica da conseguire;

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

12. Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente per la sua qualifica allo stesso trattamento del dipendente qualificato.
La disposizione di cui sopra si applica a decorrere dal superamento del periodo di prova.
Durante il periodo di prova, qualora previsto, l'apprendista avrà diritto a percepire il solo trattamento INPS.

13. Durata del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze espresse in mesi per le seguenti categorie:

5° S – 5° - 6°	18 mesi
4° S – 4°	24 mesi
2° – 3° S – 3°	36 mesi

La durata del contratto instaurato nei confronti degli operatori socio sanitari effettivamente operanti in servizi e strutture socio sanitarie (4s) viene ridotta a 18 mesi, con la seguente progressione retributiva:

- dal 1° al 9° mese: 85%;
- dal 10° al 18° mese: 90%.

14. *Estinzione del rapporto di apprendistato*

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto, mediante disdetta a norma dell'art 2118 c.c., ossia previo preavviso o corresponsione dell'indennità sostitutiva prevista;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

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

Al sensi dell'art.44 del D. Lsg n. 81/2015, comma 2, la durata della formazione varia da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 36 mesi. Il piano individuale formativo ha la durata complessiva di 120 ore nell'arco dei 36 mesi e rapportata e riproporzionata in caso di contratti di apprendistato di durata inferiore a 36 mesi.
Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da rea-lizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

16. *Formazione interna*

In attuazione di quanto disposto in tema di apprendistato professionalizzante ex art. 4 comma 2 D.lgs. 167/2011 e D. Lsg. 81/2015, comma 2, le parti definiscono la nozione, i contenuti e le modalità di intervento della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e i criteri di registrazione nel libretto formativo.
Le parti inoltre individuano la durata - intesa come durata del contratto e monte ore annuo di formazione - (come previsto dai successivi punti S e T) e le modalità di erogazione della formazione stessa, per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche così come specificato all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.

17. *Tutor aziendale*

All'apprendista, durante la durata del piano formativo individuale deve essere garantita la presenza di un tutor aziendale.
Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna all'azienda e l'apprendimento sul luogo di lavoro.
Nelle istituzioni con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale pari o superiore a quella che l'apprendista dovrà conseguire. Nelle istituzioni fino a 15 dipendenti può essere svolto direttamente dal datore di lavoro per l'intero programma formativo.
Nel caso in cui l'Istituto intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura di formazione esterna messa a disposizione dall'Associazione datoriale, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.
Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte del datore di lavoro.
Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutor, ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. d) del D.lgs. n. 167/2011, avente il compito di controllare la realizzazione del programma formativo.

18. Durata della formazione

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, secondo quanto definito all'interno dei percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al presente articolo, che costituiscono parte integrante dello stesso.
Per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e per il con-tratto di apprendistato di alta formazione di ricerca, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalla normativa nazionale e dalle Regioni.
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 sono 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 dell'apprendista e formalizzabili nel libretto dell'apprendista.

19. Formazione: contenuti e modalità di erogazione

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi.
Le attività formative a carattere trasversale di base saranno realizzate con il contributo delle Regioni, sentite le parti sociali, e dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti aree finalizzate a:

a) accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
b) competenze relazionali
c) organizzazione ed economia
d) disciplina del rapporto di lavoro
e) sicurezza sul lavoro

Qualora le Regioni non provvedano a predisporre l'offerta formativa di cui sopra, è facoltà dell'istituzione procedere direttamente alla erogazione della formazione.
I contenuti e i percorsi tecnico-professionali a carattere professionalizzante, finalizzati all'acquisizione di competenze professionali sia settoriali sia professionali specialistiche, da conseguire mediante esperienza di lavoro, dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
b) conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
c) conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
d) conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
e) conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
f) conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze sia trasversali di base, sia tecnico professionali per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie e per la cui concreta determinazione si rimanda all'allegato.
La formazione svolta deve essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo in mancanza su appositi supporti informatici o su fogli firma.

20. Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione e formazione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

Art. 23 - PERCENTUALI COMPLESSIVE DI AMMISSIBILITÀ

Le parti concordano che, in ogni Istituzione che applica il presente CCNL, l'utilizzo di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al precedente art. 21, ad eccezione del punto (c) di detto articolo, con contratto di somministrazione di lavoro di cui al precedente art. 23, ed infine con contratto di apprendistato di cui al precedente art. 24 non possa complessivamente superare il 30% del personale in servizio al 01/01 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 24 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. *Norme di carattere generale*

Ai sensi del D.Lgs n. 81/2015, gli Istituti possono procedere ad assunzioni a tempo parziale per prestazioni di attività a orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e/o per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Dette assunzioni si effettuano in presenza dei presupposti e delle modalità previste dall'articolo relativo alle assunzioni.

Su accordo delle parti risultante da atto scritto, è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Il rapporto di lavoro part-time deve essere stipulato per iscritto. L'orario di lavoro, convenuto tra le parti, deve risultare da atto scritto, con precisazione delle funzioni da svolgere, della relativa distribuzione dell'orario in riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fatte salve le clausole di elasticità concordate tra le parti interessate.

La prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata. Eventuali richieste di trasformazione dell'orario da part-time a full time hanno priorità di trasformazione, rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse funzioni.

Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro o di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale (fatta eccezione per quanto previsto dall'art. 27 del presente CCNL), o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

2. *Lavoro supplementare*

Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all'orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso del lavoratore.

Le prestazioni in aggiunta a quelle inizialmente pattuite nel contratto individuale e fino al raggiungimento del tempo pieno saranno compensate con quote orarie ordinarie maggiorate di una percentuale pari al 36%. Tale percentuale è comprensiva della quota per rateo ferie, tredicesima, quattordicesima e trattamento di fine rapporto.

Le ore supplementari e/o straordinarie di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella "Banca - Ore" prevista all'art. 69. anche al fine di agevolare la conciliazione lavoro famiglia.

Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.

Al personale che ne faccia richiesta scritta sarà riconosciuto, il consolidamento nell'orario settimanale di lavoro ordinario di una quota pari almeno al 70% della media delle ore supplementari prestate nei 12 mesi precedenti, in via continuativa e non occasionale, fino a concorrenza dell'orario pieno settimanale contrattuale. Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale avente diritto alla conservazione del posto di lavoro.

3. *Clausole elastiche*

Le clausole elastiche – ai sensi dell'articolo 6 co.4/5 D.lgs. 81/2015 - possono essere previste con accordo scritto tra lavoratore e Istituzione. Dette clausole consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero la variazione in aumento della sua durata. Il lavoratore ha diritto ad un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese fra le parti. La misura massima dell'aumento delle ore non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.

La disponibilità del lavoratore a svolgere l'attività lavorativa con le modalità di variazione temporale, comporta una maggiorazione della retribuzione oraria in atto, pari al 15%, per le ore effettivamente interessate dalla variazione.
Il lavoratore ha la facoltà di recedere dal consenso dato alla clausola elastica nelle ipotesi previste dall'art. 10, primo comma della Legge 20 maggio 1970 n. 300, oppure qualora sia affetto da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, oppure in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, oppure qualora il lavoratore o la lavoratrice abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o abbia un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992.

4. Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, D.Lgs n. 81/2015, il lavoratore affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per le quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale orizzontale, verticale o misto. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno.

5. Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, D.Lgs n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
In caso di richiesta del lavoratore, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap a norma dell'articolo 3 della Legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta. Decorso il periodo del congedo, il lavoratore riprende il normale orario di lavoro individuale.
In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'istituzione, e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.
Al di fuori dei casi di cui alle lettere precedenti, l'Istituzione, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part-time, cercherà di favorire le richieste di trasformazione, avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti

di priorità:- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;
- situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo.

L'Istituzione favorisce la possibilità di passaggio a part-time per il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro così come stabilito in sede di concessione del part-time.

TITOLO V
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO
TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 25 - TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE

Alle dipendenti e ai dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata riconosciuta dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico, grave debilitazione psicofisica e ludopatia e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge 26 giugno 1990 n. 162. Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto. Altresì si conviene che si possa attivare la loro sostituzione in base a quanto previsto dall'Art. 17.

Art. 26 - TUTELA POPOLAZIONE LAVORATIVA ANZIANA E PREVENZIONE

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale dei lavoratori e le conseguenti ricadute sull'organizzazione dei servizi valutando anche il ricorso a procedure di staffetta generazionale tra i lavoratori.

In questo ambito si possono considerare le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento:

a) su richiesta del lavoratore, valutare momentanee esclusioni dal lavoro notturno da parte del Medico Competente;
b) ampliare le causali di ricorso al part-time, nella contrattazione di secondo livello.

Art. 27 - TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5 febbraio 1992 n. 104, alla Legge 238/2000 e agli artt. 19 e 20 della Legge 53/2000.

La fruizione dei permessi di cui all'art. 33 commi 2 e 3 della predetta legge n. 104 non comporterà riduzione degli istituti contrattuali.

Il datore di lavoro, può richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove:

a) il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza;
b) purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza;
c) segua criteri quanto più possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze;

La predeterminazione di tali criteri deve altresì garantire il mantenimento della capacità produttiva dell'istituzione e senza comprometterne, il buon andamento.

Art. 28 - SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE

I progetti finalizzati all'attuazione della normativa in materia di eliminazione delle barriere architettoniche a livello di singolo Ente o istituzione saranno conformi alla legge 5 febbraio 1992 n. 104.

Art. 29 -TUTELA DELLA SALUTE ED AMBIENTE DI LAVORO

Nel confermare che tale materia rientra tra i compiti di elaborazione e di negoziazione previsti nei settori di cui all'Art. 1, le parti rinviano allo specifico accordo, l'applicazione del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e circolari integrative.

Art. 30 - DIVISE E INDUMENTI DI SERVIZIO

L'Istituzione è tenuta a fornire alla lavoratrice e al lavoratore 2 abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.
Le divise ed i particolari indumenti che devono essere obbligatoriamente indossati dal personale durante lo svolgimento del servizio, la cui finalità è la riconoscibilità del soggetto quale appartenente all'Istituzione, sono a totale carico del datore di lavoro.
Le divise ed i particolari indumenti devono essere usati esclusivamente durante il servizio e tenuti con proprietà e decoro, secondo le leggi vigenti.
La manutenzione delle divise è a carico del lavoratore, salvo quanto previsto dalle disposizioni normative regionali, ivi incluso il lavaggio, stiro e ordinaria manutenzione degli stessi.
Al lavoratore per i tempi di vestizione e svestizione, vengono concessi 15 minuti giornalieri retribuiti complessivi. Si demandano alla contrattazione aziendale le modalità di attuazione del tempo di vestizione.

Art. 31 - ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO

Le lavoratrici ed i lavoratori che fanno parte di organizzazioni di volontariato iscritte nei registri di cui all'art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266 ai fini dell'espletamento di attività di volontariato possono richiedere di usufruire, ai sensi dell'art. 17 della stessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, di tutte le forme di flessibilità di orario e/o turnazioni previste dal presente CCNL.
In sede decentrata, nell'ambito del rapporto tra le parti, saranno definite le modalità di esercizio del diritto in questione e potranno determinarsi anche forme e criteri particolari finalizzati a consentire lo svolgimento dell'attività di volontariato.

Art. 32 - DONAZIONI DI SANGUE E/O DI MIDOLLO

La lavoratrice e il lavoratore che donano il sangue e suoi componenti e/o il midollo hanno diritto al permesso retribuito, secondo la legge vigente, in coincidenza con la donazione.

Art. 33 - ASSISTENZA LEGALE

Alle lavoratrici ed ai lavoratori è riconosciuta l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
Nel caso che detti procedimenti accertino l'esistenza di colpa grave o dolo le spese legali resteranno a carico della lavoratore. Parimenti avverrà nel caso di provvedimenti disciplinari definitivi.

Art. 34 - RESPONSABILITÀ CIVILE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI NEI LORO RAPPORTI CON L'UTENZA

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui alla legge dell'8 marzo 2017, n. 24, verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile, la cui stipulazione non comporterà alcun onere a carico delle/dei dipendenti.

Art. 35 - RITIRO DELLA PATENTE

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio sia tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia stata ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.
Durante questo periodo, previo accordo tra le parti in sede di Istituto e qualora ve ne sia la possibilità, la lavoratrice o il lavoratore potranno essere assegnati ad altri lavori; in questo caso competerà la retribuzione del livello corrispondente ai lavori assegnati.

Art. 36 - UTILIZZO DEL MEZZO PROPRIO PER RAGIONI DI SERVIZIO

L'utilizzo del proprio mezzo di trasporto per ragioni di servizio sarà effettuato in situazioni contingenti che si determinassero in relazione a bisogni dell'utenza e previa autorizzazione del datore di lavoro.
Per i relativi compensi, si darà applicazione alle tabelle chilometriche ACI. La copertura dei rischi derivanti da tale utilizzo sarà oggetto di confronto a livello regionale.

Art. 37 - DIRITTO ALLO STUDIO

Per l'esercizio del diritto allo studio si fa riferimento a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300.
Inoltre, per il conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, titoli legalmente riconosciuti, verranno concessi permessi retribuiti in misura di 30 ore annue pro - capite.
La concessione del monte ore di cui al presente articolo è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità di cui al successivo articolo 36.
Dei permessi di cui al presente articolo, potranno altresì usufruire i lavoratori migranti per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, e/o perfezionamento della lingua Italiana, anche dal punto di vista tecnico - operativo, organizzati da istituti riconosciuti.

Art. 38 - QUALIFICAZIONE, RIQUALIFICAZIONE, AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni, richiesti dall'organizzazione del servizio.
A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori, nella misura massima annua del 15% del personale a tempo indeterminato presente ed in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente nelle Istituzioni o singole Unità Operative, potranno usufruire di permessi retribuiti individuali sino ad un massimo di 120 ore annue complessive per unità produttiva, le cui modalità di fruizione saranno definite a livello di istituzione.

Qualora il numero delle lavoratrici e dei lavoratori interessati superasse il limite massimo del 15% le parti si incontreranno a livello locale per definire i criteri di priorità per l'accesso ai corsi. Nelle Istituzioni o Unità Operative che occupano fino a 20 dipendenti, il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 (due) lavoratrici o lavoratori nel corso dell'anno. In ogni Unità Operativa e, nell'ambito di questa, per ogni singolo settore o reparto dovrà essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. La lavoratrice o il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
A tal fine la lavoratrice ed il lavoratore interessati dovranno presentare la domanda scritta all'Istituzione nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
Le lavoratrici ed i lavoratori dovranno fornire all'Istituzione un certificato di iscrizione al corso e successivamente la documentazione attestante l'effettiva frequenza.
Qualora la dipendente o il dipendente diano le dimissioni entro i due anni successivi alla concessione dei permessi, le ore di permesso concesse a tal fine saranno trattenute dalle somme erogate con l'ultima retribuzione.
Parimenti qualora la dipendente o il dipendente non consegua il titolo, l'attestato o il credito formativo per il quale sono stati concessi i permessi, le ore di permesso concesse verranno recuperate o trattenute.
Le parti stipulanti si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

Formazione ECM
Per l'Educazione Continua in Medicina l'Confcommercio Salute Sanità e Cura verificherà le condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori ai corsi per l'acquisizione dei crediti formativi.
Nel caso di partecipazione a corsi E.C. M. (Educazione Continua in Medicina) le parti con-vengono che il 50% delle ore necessarie al conseguimento dei crediti formativi dell'anno sarà a carico delle Istituzioni.
La concessione del monte ore di cui al comma precedente è vincolata alle stesse condizioni di fruibilità del presente articolo.

INQUADRAMENTO

Art. 39 -CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dalle Istituzioni ed Enti di cui all'art. 1 del presente CCNL sono classificati come segue:

Quadri (Declaratoria)
Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n, 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Istituzione nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- 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;

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Istituzione, 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.

Livello 1°
A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa.
A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Direttore di unità operativa;
2) Direttore di unità organizzativa;
3) Capo area.
4) Medico specialista con più di 24 mesi di anzianità

Livello 2°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento di diversi profili professionali, nonché specifiche professionalità tecniche e/o amministrative anche con l'impiego di attrezzature delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Segretario con funzioni direttive;
2) Capo settore;
3) Responsabile di ufficio/reparto;
4) Responsabile dei sistemi informatici;
5) Aiuto direttore;
6) Psicopedagogista;
7) Psicologo;
8) Pedagogista;
9) Medico specialista fino a 24 mesi di anzianità;
10) Altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3° super

A questo livello appartengono i lavoratori in possesso di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono mansioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Terapista della riabilitazione, fisioterapista;
2) Fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapista della neuro e psicomotricità della età evolutiva;
3) Assistente sociale;
4) Infermiere professionale;
5) Vigilatrice d'infanzia, infermiere pediatrico;
6) Educatore professionale socio sanitario;
7) Educatore professionale socio pedagogico;
8) Terapista occupazionale;
9) Animatore professionale;
10) Mediatore culturale;
11) Altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Livello 3°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza; nonché mansioni caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Impiegato di concetto;
2) Segretario e/o economo di settore;
3) Educatore con 24 mesi di anzianità nella struttura;
4) Capocuoco;
5) Maestro del Lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio;
6) Infermiere generico ad esaurimento.

Livello 4° super

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Operatore Socio-sanitario a soggetti non autosufficienti, in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali;
2) Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti non autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative regionali;
3) Operatore tecnico di assistenza ai soggetti non autosufficienti;
4) Coordinatore dei servizi ausiliari;
5) Puericultrice;
6) Educatore fino a 24 mesi di anzianità nella struttura e nella mansione.

Livello 4°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività che richiedono particolari capacità tecnico specialistiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Operatore socio sanitario a soggetti autosufficienti in possesso di titolo riconosciuto da normative nazionali;
2) Operatore di assistenza, o altrimenti definito, a soggetti autosufficienti con titolo riconosciuto da normative regionali;
3) Operatore tecnico di assistenza a soggetti autosufficienti;
4) Impiegato amministrativo;
5) Operaio specializzato;
6) Cuoco.
7) Operatore generico di assistenza formato con 24 mesi di anzianità nella struttura.

Livello 5°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecniche e/o socio-assistenziali verso persone autosufficienti e/o non autosufficienti, che presuppongono una generica preparazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Operatore di assistenza generica formato;
2) Animatore - accompagnatore;
3) Operaio qualificato;
4) Centralinista;
5) Impiegato d'ordine;
6) Capo guardarobiere;
7) Bagnino;
8) Autista;
9) Aiuto Cuoco;
10) Addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Livello 6°

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Operaio generico;
2) Portiere;
3) Custode;
4) Bidello;

5) Telefonista;
6) Fattorino;
7) Operai addetti: lavanderia; stireria; guardaroba; cucina; magazzino;
8) Personale di servizio esclusivamente addetto ai piani e/o sala da pranzo.

Livello 7°

A questo livello appartengono lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, i compiti attribuiti consistono in attività di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

1) Personale di fatica e/o pulizia.

Art. 40 - MANSIONI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a cui sia stato assegnato, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il prestatore di lavoro ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo continuativo superiore a sei mesi.

Art. 41 - MANSIONI PROMISCUE

In caso di mansioni promiscue si fa riferimento all'attività prevalente.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, alla lavoratrice ed al lavoratore competerà l'inquadramento al livello superiore in proporzione alla quantità di lavoro svolto con mansione superiore.

Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

Art. 42 - PASSAGGIO DI LIVELLO

La lavoratrice ed il lavoratore promossi al livello superiore hanno diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello.

Qualora la lavoratrice o il lavoratore percepiscano, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterranno la relativa eccedenza come assegno "ad personam" assorbibile.

Art. 43 - PASSAGGIO AD ALTRA MANSIONE PER INIDONEITÀ FISICA.

Gli Enti, nel caso in cui alla dipendente o al dipendente venga riconosciuta dalle istituzioni preposte l'inidoneità fisica in via permanente all'espletamento delle mansioni inerenti alla loro qualifica, fatta salva la inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno ai fini del mantenimento del posto di lavoro e nell'ambito delle loro potestà organizzative, ogni utile tentativo per il recupero della dipendente o del dipendente, dietro loro richiesta, in mansioni diverse da quelle solitamente svolte.

Art. 44 - DISCIPLINA QUADRI

1. Declaratoria

Come stabilità all'art. xx, appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n, 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con

carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'istituzione nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- 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;

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'istituzione, 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. *Formazione e aggiornamento*

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, le istituzioni favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori, in base a quanto previsto dal successivo punto 2.

Le giornate di formazione scelte dall'istituzione per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.

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 fruitore.

3. *Assegnazione della qualifica*

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.

4. *Polizza assicurativa*

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'istituzione è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

5. *Trasferimenti*

Fermo restando quanto previsto dagli art. 61, il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Il quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il quadro può fare ricorso al Collegio di conciliazione previsto al successivo punto.

6. *Collegio di conciliazione*

E' istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di conciliazione che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale CONFCOMMERCIO SALUTE SANITÀ E CURA territorialmente competente, un altro designato

congiuntamente dalle organizzazioni sindacali sottoscriventi il presente contratto, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni territoriali.
In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.
Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.
Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.
Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.
L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a. r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 112.
Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

6. Indennità di funzione

La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza della categoria e posizione economica di appartenenza, da una indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro.
L'indennità mensile minima sarà pari a 100 euro per 14 mensilità.

TRATTAMENTO ECONOMICOArt. 45 - ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione mensile globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

a) salario minimo conglobato del livello di inquadramento;
b) eventuale scatti di anzianità;
c) eventuali superminimi e/o assegni "ad personam";
d) indennità di funzione;
e) altre indennità previste dal presente CCNL.

L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile. L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.

Art. 46 - RETRIBUZIONE MENSILE NAZIONALE CONGLOBATA

Le parti concordano il riconoscimento dell'importo come da tabella allegata, per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Inquadramento	Retribuzione di partenza	Dal 1° settembre 2022	Dal 1° settembre 2023
Quadro	1.785,69 €	1.863,82 €	1.882,46 €
1°	1.679,40 €	1.752,87 €	1.770,40 €
2°	1.583,74 €	1.653,03 €	1.669,56 €
3° S	1.466,81 €	1.530,98 €	1.546,29 €
3°	1.413,66 €	1.475,51 €	1.490,27 €
4° S	**1.339,27 €**	**1.397,86 €**	**1.411,84 €**
4°	1.296,76 €	1.353,49 €	1.367,02 €
5° S	1.275,52 €	1.331,32 €	1.344,63 €
5°	1.243,60 €	1.298,01 €	1.310,99 €
6° S	1.211,73 €	1.264,74 €	1.277,39 €

6°	1.179,83 €	1.231,45 €	1.243,76 €
7°	1.094,79 €	1.142,69 €	1.154,12 €

Gli elementi di cui all'art. 46 rientrano nella retribuzione di cui al presente articolo.

Art. 47 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.
Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci. Il prospetto paga potrà essere consegnato anche in modalità telematica.
Fermo restando le condizioni di miglior favore in uso, la retribuzione verrà corrisposta entro e non oltre il 15 del mese successivo alla maturazione.

Art. 48- TREDICESIMA MENSILITÀ

Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Istituzione corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 47.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13° mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.
Per quanto riguarda la 13° mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del presente contratto.

Art. 49 - QUATTORDICESIMA MENSILITÀ

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro la fine del mese di luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di cui all'art. 47 in atto al 30 giugno immediatamente precedente.
Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto a percepire l'intero ammontare della 14° mensilità solo nel caso in cui abbiano prestato servizio per i dodici mesi precedenti il 1° luglio; nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dei dodici mesi precedenti la suddetta data, alla lavoratrice ed al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi del servizio prestato.
Non sono assorbi bili nella 14° mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.
Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della 14° mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'articolo riguardanti la 13° mensilità.
Nessun obbligo incombe al datore di lavoro per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio.

Art. 50 - SCATTI DI ANZIANITÀ

Alle lavoratrici ed ai lavoratori, per i periodi successivi alla loro assunzione, spettano scatti triennali di anzianità per l'attività svolta presso la stessa Istituzione, fino ad un massimo di 10 (dieci) scatti. Gli importi mensili degli scatti sono i seguenti:

Quadro	34,00 €
1°	31,98 €
2°	30,15 €
3° S	27,93 €
3°	26,92 €

4° S	25,50 €
4°	24,69 €
5° S	24,29 €
5°	23,68 €
6° S	23,07 €
6°	22,46 €
7°	20,85 €

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 possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.
L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui la lavoratrice o il lavoratore sono stati assunti dall'Istituzione, quali che siano le mansioni ad essi affidate.

Art. 51 - USO DELLA MENSA E DELL'ALLOGGIO

Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce è tenuto a rimborsare gli importi corrispettivi.
Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione.

ORARIO DI LAVORO

Art. 52 - ORARIO DI LAVORO

1. Normativa di carattere generale

L'orario settimanale di lavoro normale è di 38 ore; l'orario giornaliero non può superare normalmente le 8 ore per il personale operante su orario fisso.
All'atto della definizione e/o introduzione e di sostanziali innovazioni dei sistemi di orario di lavoro, l'articolazione degli stessi sarà discussa a livello di Istituzione con le rappresentanze sindacali e/o le OO.SS. di cui all'art. 13 del presente CCNL al fine di conciliare, per quanto possibile, le esigenze prioritarie dei servizi con le necessità dei lavoratori e di garantire l'effettivo godimento del riposo settimanale.
L'importo giornaliero della retribuzione si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile. L'importo orario della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per 164.
L'orario di cui sopra è riferito alle ore di lavoro effettivamente prestate.
All'interno della stessa Istituzione, e/o nelle singole unità operative, potranno coesistere più forme di distribuzione dell'orario secondo le esigenze dei servizi.
In relazione alle peculiarità del settore, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali anche in fasce orarie differenti. Nell'organizzazione di detti sistemi si tenderà, per quanto possibile, al superamento degli orari spezzati fermo restando che da ciò non deve derivare un maggior onere economico per l'Istituzione.
I sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro comportano una compensazione tra orario settimanale effettuato in misura superiore o inferiore rispetto a quello normale riferito al primo comma.
Conseguentemente, il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore a quello prescritto non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane di durata inferiore a quella prevista dal presente articolo non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.
Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni di durata superiore alle 38 ore settimanali non potrà superare le sei consecutive, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.

Possono essere concordate al livello di Istituzione durate dell'orario di lavoro settimanale medio diverse da 38 ore settimanali con le adeguate compensazioni e inoltre articolazioni basate su una quantificazione annuale; in tal caso il periodo massimo entro il quale realizzare l'orario normale di lavoro medio è di dodici mesi.
Allo stesso livello di Istituzione, per particolari esigenze organizzative legate alla continuità del servizio, potrà altresì essere concordato che qualora la lavoratrice o il lavoratore non possano usufruire del riposo settimanale, dovrà essere loro garantito un equivalente riposo compensativo.
Il predetto riposo compensativo dovrà essere goduto entro i sette giorni successivi. In fase di prima applicazione, sono fatti salvi gli accordi in materia attualmente in essere.
Le quattro festività abolite di cui alla Legge 5/3/1977 n. 54 ed al D.P.R. 28/1/1985 n. 792 sono state assorbite nel normale orario di lavoro di cui al presente articolo.

2. Riposo giornaliero

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un riposo giornaliero di undici ore ogni ventiquattro ore.
Ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, qualora, in relazione ad esigenze legate alla continuità dell'assistenza nei confronti degli utenti, il servizio venga erogato mediante turni di lavoro, il riposo giornaliero potrà essere fruito in maniera non consecutiva.
Le parti rendono esplicito che con l'indicazione della non consecutività della fruizione del riposo giornaliero hanno inteso esprimere la volontà di frazionare il riposo stesso.
In tal caso sarà comunque garantita una frazione di riposo consecutivo non inferiore a 8 ore, previa informazione e consultazione con le OO.SS. firmatarie e R.S.A./R.S.U., e comunque per un massimo di due volte al mese.
I contratti collettivi stipulati al secondo livello potranno stabilire ulteriori e/o diverse deroghe alla continuità della fruizione che, in ogni caso, non potrà essere inferiore alle 7 ore.
In fase di prima applicazione, sono fatti salvi gli accordi decentrati già raggiunti in merito.
Le pause di durata superiore a 10 minuti in conformità all'art.8 D.lgs. 66/2003 e succ. mod.int. non sono retribuite.

1. Riduzione di orario

Le lavoratrici ed i lavoratori avranno diritto ad un pacchetto di riduzione di orario di lavoro pari a nove giornate lavorative annue, convenzionalmente assimilate a 57,66 ore, comprensive della festività del 4 novembre.
Le predette giornate e quelle di cui all'art. 57 verranno assorbite, fino a concorrenza, nel caso di Enti e/o lavoratrici o lavoratori non a tempo parziale che eventualmente attuino orari lavorativi inferiori a 38 ore settimanali.
Qualora non vengano completamente utilizzate o assorbite, le giornate residue potranno essere accantonate nella "Banca-Ore" di cui all'Art. 69 del presente CCNL.

Art. 53 - RIPOSO SETTIMANALE

Ogni dipendente ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 56.

Art. 54 - LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventiva mente autorizzate dall'Amministrazione o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 160 ore all'anno pro-capite.
Le ore di lavoro straordinario di cui al precedente comma, nonché le relative maggiorazioni, vengono riconosciute di norma nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.
Si darà luogo alla maggiorazione per lavoro straordinario in caso di ore lavorate eccedenti il normale orario di lavoro su base annuale.
Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario sono le seguenti:

- Diurno 25%
- Notturno 40%
- Festivo diurno 50%
- Festivo notturno 60%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro straordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 47 viene divisa per 164.
Il lavoro straordinario sarà retribuito secondo quanto indicato dal presente articolo.
Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario potrà essere compensato con riposo sostitutivo da accantonare nella "Banca-ore" di cui all'Art. 69, fatta salva la corresponsione della sola maggiorazione prevista all'articolo seguente.

Art. 55 - LAVORO ORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

In aggiunta alla normale retribuzione spettante alla dipendente ed al dipendente, competono le seguenti maggiorazioni:

- Servizio ordinario notturno in turno 20%

- Servizio ordinario notturno non in turno 25%

- Servizio ordinario domenicale e/o festivo 15%

- Servizio festivo – notturno 25%

Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili tra loro. È considerato lavoro ordinario notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6; esso non potrà superare le otto ore in media in un periodo di riferimento di due settimane.
Per la determinazione della paga oraria agli effetti del computo del lavoro ordinario diurno, festivo, notturno, festivo-notturno, la retribuzione mensile di cui all'art. 47 viene divisa per 164.

Art. 56 - FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori devono fruire di 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, Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.
In occasione delle suddette festività decorre a favore delle lavoratrici e dei lavoratori la retribuzione giornaliera di cui all'art. 47.
I lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate avranno diritto ad un corrispondente riposo supplementare retribuito da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella "Banca - Ore" di cui all'art. 69 del presente CCNL. Nel caso che le esigenze di servizio non permettano il predetto accantonamento, l'Amministrazione sarà tenuta al pagamento, in aggiunta alla normale retribuzione, delle ore lavorate maggiorate sulla base di quanto previsto dall'art. 55.

In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica, in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto alle lavoratrici ed ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione giornaliera di cui all'art. 47.
In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale non domenicale, la contrattazione di secondo livello potrà prevedere l'Accantonamento in "Banca Ore" di cui all'art. 66 di un giorno di riposo retribuito. In mancanza di accordo di secondo livello, l'istituzione procederà alla retribuzione della festività nella misura di 1/26 della retribuzione mensile lorda. In caso di coincidenza di una festività nazionale o infrasettimanale con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra giornata sostitutiva.
Le parti convengono che nelle Istituzioni e nelle unità operative in cui sono adottate arti-colazioni annuali dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 53 ottavo comma, che contemplino nel monte ore di riposo anche le festività di cui sopra, le lavoratrici ed i lavoratori non avranno diritto ad alcun ulteriore giorno di riposo. le stesse lavoratrici e gli stessi lavoratori, se in servizio nelle suddette festività, avranno diritto alla maggiorazione prevista dall'art. 56.

Art. 57 - FERIE

Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie 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 gg., dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.
L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie, nell'ipotesi in cui sia idonea ad incidere sul godimento al riposo ed alla rigenerazione delle energie psicofisiche del lavoratore.
Durante il periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la retribuzione di cui all'art. 47.
Il periodo di ferie è stabilito dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze del servizio, tenuto conto delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla base di una equa rotazione annuale tra i diversi periodi. le ferie potranno essere fruite dalla lavoratrice e dal lavoratore in non più di due periodi nell'arco dell'anno. le chiusure annuali delle Istituzioni sono computate nelle ferie.
In caso di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.
A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate mese intero.
Le ferie non possono essere godute di norma durante il periodo di preavviso di licenziamento.
Eccezionalmente, il datore di lavoro potrà richiamare per ragioni di servizio la lavoratrice o il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto della lavoratrice e del lavoratore di fruire di detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale la dipendente o il dipendente siano stati richiamati.
Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto. Nessuna indennità è dovuta alla lavoratrice o al lavoratore che spontaneamente si presentino in servizio durante il periodo di ferie.
Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 58 – FERIE SOLIDALI

Si istituiscono le ferie solidali, ai sensi della normativa vigente, al fine di permettere l'assistenza di figli minorenni, e dei famigliari di primo grado in linea diretta che si trovino in condizioni di salute grave e che

richiedano un'assistenza costante. Le ferie solidali si attivano tra i dipendenti indipendentemente dalla qualifica di inquadramento.
La cessione delle ferie deve essere a titolo gratuito.
È possibile cedere le ferie eccedenti alle 4 settimane (si dovrà fruire di almeno 20 giorni se si articola l'orario settimanale su 5 giorni, ovvero 24 nel caso di orario su 6 giorni). Ne consegue che il dipendente potrà cedere fino ad un massimo di 8 giorni.
Il dipendente deve produrre specifica richiesta, reiterabile, alla Direzione di appartenenza per massimo 30 giorni di ferie e giornate di riposo.
La Direzione, appena ricevuta la richiesta, rende nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
I dipendenti che intendano aderire alla richiesta, su base volontaria formalizzano la propria decisione, indicando il numero dei giorni di ferie o di riposo che vogliono cedere.
Nel caso in cui il numero dei giorni offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
Le ferie cedute dai colleghi vengono messe nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.

Art. 59 - REPERIBILITÀ

Pur con carattere di eccezionalità, il datore di lavoro può prevedere per taluni servizi l'obbligo della reperibilità dei lavoratori. La reperibilità consiste per la lavoratrice o il lavoratore nel porsi, al di fuori del proprio orario di lavoro, nella condizione di essere prontamente rintracciati, in modo tale da raggiungere nel più breve lasso di tempo il luogo ove intervenire.

1. **Reperibilità esterna**

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili al di fuori della struttura, detta reperibilità esterna:

a) potrà avere una durata massima individuale di 96 ore mensili e non potrà essere svolta per più di 8 volte nel mese.
b) darà diritto ad un compenso orario non inferiore a Euro 1,00 e non superiore a Euro 2,00 da definire nella contrattazione regionale;

E' demandata alla contrattazione regionale, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi, il trattamento economico ed i periodi di reperibilità esterna.

2. **Reperibilità interna**

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore siano reperibili nelle ore notturne all'interno della struttura, per detta reperibilità interna:

a) al lavoratore ed alla lavoratrice è data la possibilità di dormire;
b) detta reperibilità è retribuita nella misura fissa di Euro 21,00 per notte in aggiunta alla normale retribuzione mensile;
c) detta reperibilità interna andrà programmata tra la Direzione ed i lavoratori interessati e la relativa prestazione va contenuta, di norma, entro 10 volte al mese, salvo casi particolari connessi alle dimensioni della struttura ed alla sua organizzazione (es. comunità alloggio, gruppi-famiglia, ecc.).
d) E' demandata alla contrattazione regionale, in relazione alle caratteristiche tecnico-organizzative delle strutture, la individuazione dei servizi ed i periodi di reperibilità interna. Le parti convengono che detto istituto non costituisce orario di lavoro e non è sostitutivo del lavoro notturno laddove previsto; pertanto qualora la lavoratrice o il lavoratore fossero chiamati ad intervenire in reperibilità, le ore di servizio prestate saranno retribuite come lavoro straordinario notturno, ai sensi dell'art. 55.

Art. 60 - RICHIAMO IN SERVIZIO

Si ha richiamo in servizio quando, per motivazioni organizzative legate alla continuità del servizio, la lavoratrice o il lavoratore che si trovano in riposo, vengono richiamati ad effettuare una prestazione lavorativa con un preavviso non superiore a 24 ore.

La prestazione darà luogo a quanto previsto dall'art. 55.

Art. 61 - MISSIONE

L'Istituzione ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla sua sede di lavoro.
In tal caso al personale compete:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
b) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
c) il rimborso delle spese postali, telefoniche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'Istituzione;
d) una diaria non inferiore al doppio della retribuzione giornaliera; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiori al mese sarà corrisposta una diaria ridotta del 10%.
Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.
In luogo delle diarie di cui alla lettera d) del primo comma, nonché della diaria di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Nel caso di servizi in sede diversa da quella abituale, l'Istituzione ha facoltà di corrispondere il vitto e l'alloggio in natura, con trattamento uniforme per tutto il personale.
Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 62 - TRASFERIMENTI DI RESIDENZA

I trasferimenti di sede di lavoro richiesti dal datore di lavoro che comportano anche il cambio di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve:
b) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
c) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto. Tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;

Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, la lavoratrice ed il lavoratore avranno diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 63 - CONDIZIONI DI TRASFERIBILITÀ

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970 n. 300, la lavoratrice e il lavoratore non possono essere trasferiti da una Istituzione all'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO VI
PERMESSI ASPETTATIVE CONGEDI

Art. 64 - ASPETTATIVA PER RICHIAMO ALLE ARMI, ASPETTATIVA PER SERVIZIO CIVILE

Aspettativa volontaria per servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti e quanto concordato all'Art. 67: Volontariato e servizio civile.
Durante il periodo di richiamo alle armi il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

I lavoratori, nei confronti dei quali non trova applicazione la legge 10 giugno 1940, n. 653, hanno diritto, in caso di richiamo alle armi:

a) per il primo mese, all'intera retribuzione;
b) per il secondo e terzo mese, alla metà della retribuzione.

Il trattamento previsto dalle norme di legge contrattuali a favore dei richiamati ha termine con la cessazione dell'attività.

Alla fine del richiamo sia in caso di invio in congedo come in quello di invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto la durata superiore ad un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore ad un mese ma non a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi.

Nel caso che senza giustificato impedimento il lavoratore non si ponga a disposizione del datore di lavoro nei termini sopra indicati, sarà considerato dimissionario.

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 militare 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.

Art. 65 - TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

1. Norme di carattere generale

A tutti i dipendenti si applicano le disposizioni legislative ed economiche in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità previste dal D.Lgs 26 marzo 2001 n. 151 e dal D.Lgs n. 80/2015 a cui si fa espressamente riferimento per quanto non previsto dal presente Contratto e stabilito nel presente articolo.

Ferma restando la durata complessiva di 5 mesi dell'astensione obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di astenersi il mese precedente la data presunta del parto e i 4 mesi successivi a condizione che il medico specialista del SSN attesti che ciò non arrechi alcun danno alla gestante e al nascituro.

In caso di parto prematuro i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto sono aggiunti al successivo periodo di astensione obbligatoria post-partum.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto dalla legge il divieto di licenziamento. Le stesse devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente; la lavoratrice madre, così come il lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso. Le dimissioni volontarie devono essere convalidate dal Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente fino al terzo anno di vita del bambino.

Nei primi 12 anni di vita del bambino ciascun genitore, anche contemporaneamente, può usufruire dell'astensione facoltativa dal lavoro per un periodo, anche frazionato, con le seguenti modalità:

- la madre lavoratrice, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi quando il padre esercita il diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;
- qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale è fruibile nella singola giornata in modalità oraria pari alla metà dell'orario medio giornaliero, riferito al mese precedente nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il diritto del congedo parentale è riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto. La somma dei periodi fruibili dai due genitori non può superare complessivamente i 10 mesi, elevabili a 11 quando il padre beneficia di 7 mesi di astensione.

Durante il periodo di astensione obbligatoria (congedo di maternità) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera.

Durante il periodo di astensione facoltativa (congedo parentale) il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a percepire un'indennità pari al 30% della retribuzione.
Il beneficio spetta:

- fino al compimento dei sei anni di vita del bambino e per un periodo complessivo tra i genitori di 6 mesi, senza condizioni di reddito;
- fino a 8 anni se il reddito del singolo genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale obbligatoria;
- da 8 anni e un giorno fino al compimento di 12 anni di età il congedo parentale non è indennizzabile.

La richiesta di congedo parentale deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore ai 5 giorni di calendario (c. 3 art. 7 del D. Lgs. 80/2015). Il datore di lavoro non può opporre rifiuto alla richiesta di congedo.
Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione nazionale ed internazionale e di affidamento.
Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi ed affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.
Il congedo parentale può essere fruito anche nella modalità ad ore, nella misura del 50% della prestazione lavorativa giornaliera o di altra percentuale concordata tra le parti (datore di lavoro e lavoratore), in misura comunque non inferiore al 50% dell'orario normale giornaliero.
L'indennità è dovuta, con le stesse modalità dei genitori naturali, entro gli 8 anni dall'ingresso del minore in famiglia.

2. Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità

Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
a) per l'anno 2022 il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di dieci giorni che possono essere goduti anche in via non continuativa.
Per i giorni obbligatori di astensione riconosciuti al padre e per il congedo di un giorno eventualmente goduto in sostituzione della madre, è riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.
I congedi di cui al punto precedente si applicano anche al padre adottivo o affidatario e il termine del quinto mese decorre dall'effettivo ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione nazionale o dall'ingresso del minore in Italia nel caso di adozione internazionale. Il padre è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. Il datore di lavoro dovrà, a sua volta, comunicare all'INPS, attraverso il flusso UNIEMENS, le giornate di congedo fruite. Solo in caso di congedo facoltativo, il padre dovrà allegare alla sua richiesta una dichiarazione di rinuncia della madre al congedo obbligatorio di maternità per un numero di giornate pari a quelle richieste dal padre. Tale dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre. I congedi di cui alle lettere a) e b) non possono essere frazionati ad ore.
Le disposizioni previste al punto B per gli anni successivi, seguiranno quanto previsto dalla normativa.

3. Riposi giornalieri

I riposi durante il primo anno di vita del bambino consistono in due riposi orari retribuiti della durata di un'ora ciascuno. Il riposo si riduce a uno se l'orario giornaliero è inferiore a 6 ore. Le ore di permesso sono considerate lavorative a tutti gli effetti.
In caso di parto plurimo i permessi giornalieri per allattamento (art. 10 Legge n.1204/71) sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste possono essere utilizzate dal padre.
I riposi giornalieri spettano al padre lavoratore nei casi in cui la madre lavoratrice non se ne avvalga o la madre non sia lavoratrice.
In caso di adozione e/o affidamento si fa riferimento alla normativa vigente.

4. **Malattia del figlio**

La lavoratrice madre e/o il lavoratore padre possono fruire di assenza dal lavoro per malattie del bambino durante i primi tre anni di vita dello stesso, su certificazione del medico curante del SSN o con esso convenzionato. Il relativo periodo di assenza è solo computato nell'anzianità di servizio.

Durante la malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi per ogni anno per ciascun genitore. Il relativo periodo di assenza è computato solo nell'anzianità di servizio.

le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente punto D, si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari secondo quanto disposto dal punto 6 dell'art. 3 della legge n. 53/2000.

5. **Permessi per esami prenatali**

Ai sensi del D. Lgs 25 novembre 1996, n. 645, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione della idonea documentazione giustificativa.

Art. 66 - CONGEDO MATRIMONIALE/UNIONI CIVILI

Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio o per contrarre unione civile. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 15 (quindici) giorni di calendario di anticipo.

Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla L. 71/16, le disposizioni di cui al presente CCNL contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 67 - PERMESSI RETRIBUITI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

In applicazione dell'art. 1 D.M. 21 luglio 2000 n. 278, recante il regolamento di attuazione dell'art. 4 L. 8.3.2000 n. 53 il lavoratore ha diritto a 3 giorni annui di permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2' grado anche non convivente. In alternativa possono essere concordate modalità diverse di utilizzo dei permessi.

La fruizione del permesso è così dettagliata:

a) nei 3 giorni non sono considerati i festivi e i giorni non lavorativi;
b) i permessi sono cumulabili con quelli spettanti per assistere persone handicappate;
c) la diversa modalità di utilizzo deve essere concordata mediante una riduzione di orario di lavoro distribuito su un arco maggiore di 3 giorni;
d) l'utilizzo del permesso deve essere preceduto dalla comunicazione al datore di lavoro e la fruizione deve avvenire entro 7 giorni dall'evento.

La documentazione da presentare per usufruire dei permessi consiste nella certificazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, del medico di medicina generale o pediatra di libera scelta e, nel caso di ricovero o intervento chirurgico, della relativa struttura sanitaria o nel certificato di morte, nel caso di permesso fruito per decesso del coniuge o parente entro il secondo grave anche non convivente.

Per gravi e documentate ragioni familiari il lavoratore ha diritto ad un congedo non retribuito pari ad un massimo di 2 anni (con diritto alla conservazione del posto). Il congedo non si computa nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali in quanto i relativi periodi possono essere riscattati dal lavoratore.

Il regolamento attuativo individua i gravi motivi nei seguenti:

a) necessità che derivano dal decesso dei familiari;
b) bisogno di cura e assistenza ai familiari;
c) situazioni di grave disagio personale con esclusione dei casi di malattia;

d) situazioni conseguenti al verificarsi di determinate patologie a carico dei familiari (perdita autonomia personale; malattie che richiedono continui monitoraggi ed esami; malattie che richiedono la partecipazione attiva nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia evolutiva con necessità di programmi terapeutici)

Familiari aventi diritto all'assistenza:

a) membri famiglia anagrafica;
b) portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi;
c) coniuge, figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle, anche se non conviventi. L'Ente il datore di lavoro deve, entro 10 giorni dalla richiesta, concedere o meno il congedo, anche frazionato, dovendo in caso di rifiuto dare le motivazioni di ordine produttivo o organizzativo e definire il tempo di concessione. Il dipendente può chiedere il riesame della domanda nei successivi 20 giorni.

Sono previste agevolazioni per i lavoratori, anche a tempo determinato per portare assistenza a figli, parenti o affini entro il 3" grado, coniuge, sé stessi.

Requisito per poter usufruire del diritto è la certificazione di grave handicap, da parte del soggetto disabile, eseguita a norma dell'art. 4 della Legge 104/92.

Relativamente ai permessi per i figli si fa riferimento all'art. 63 in materia di maternità.

Il lavoratore affetto da grave disabilità o che assiste parente o affine entro il 3" grado disabile anche non convivente, ha diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito oppure a due ore di permesso giornaliero (con orario superiore alle 6 ore quotidiane) o a un'ora di permesso giornaliero (se l'orario è pari o inferiore alle 6 ore).

Oltre ai predetti permessi, il genitore di un figlio gravemente disabile o il lavoratore disabile o chi assiste un familiare disabile ha diritto a non essere trasferito ad altra sede lavorativa senza il suo consenso, ed a scegliere la sede di lavoro più vicina al luogo di residenza della persona a cui presta assistenza.

Per tutto quello non contenuto nel presente articolato, si fa riferimento alla normativa vigente.

La fruizione dei permessi, in conformità a quanto previsto dagli interpelli del Ministero del lavoro n.1/2008 e n.31/2012 può prevedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, come richiamato altresì all'articolo 29 del presente contratto.

È inoltre riconosciuto un giorno di permesso retribuito aggiuntivo ai lavoratori che ricorrono a check-up medici di prevenzione.

Art. 68 - ULTERIORI PERMESSI

1. **Volontariato e servizio civile**

La società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Organizzazioni di volontariato di protezione civile di cui al D.PR. n. 194/2001. A tali lavoratori potrà essere inoltre riconosciuta la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

La società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987, n. 49 e successive modificazioni, che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno. L'aspettativa di cui ai due commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti *gli effetti.*

2. Tutela delle dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope ed alcooliche

Ai lavoratori tossicodipendenti si applicano le disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, così come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

In attuazione dell'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n. 162 e del D.PR. 9 ottobre 1990, n. 309, i lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture pubbliche o private, hanno

diritto, nel rispetto delle richiamate condizioni di legge, ad un periodo di aspettativa non retribuito per tutta la durata della terapia e comunque non superiore a tre anni.
I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta richiedere un periodo di aspettativa non retribuito per la durata di tre mesi, qualora il Servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente.
L'aspettativa di cui ai commi II e III che precedono comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi. Ai fini previdenziali i lavoratori interessati potranno procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
In alternativa all'aspettativa di cui sopra potranno essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle attività più adeguate alla condizione dello stesso.
Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione, alle medesime condizioni e con le modalità di cui ai punti che precedono, anche nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato di cui sia accertato lo stato di alcool-dipendenza e che accedano ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate.

Art. 69 - PERMESSI PER FUNZIONI ELETTORALI, REFERENDUM

In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie previsto dal presente CCNL, alle lavoratrici ed 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 (tre) giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, ai sensi dell'art. 119 del D.PR.,30 marzo 1957 n. 361 e dell'art. 1 della legge 30 aprile 1978 n. 178.
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.
La fruizione dei permessi deve essere debitamente documentata.

Art. 70 - BANCA ORE

Nella Banca Ore potrà essere accumulato l'accantonamento che la lavoratrice o il lavoratore, nel corso dell'anno, maturano a vari titoli, per le quali verrà corrisposta nel mese di competenza la maggiorazione laddove dovuta. A titolo esemplificativo e non esaustivo confluiranno nella Banca Ore le residue giornate di riduzione orario di lavoro previste dall'art. 53, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie di cui all'art. 51, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale di cui all'art. 57 del CCNL, ed in genere ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
La lavoratrice ed il lavoratore potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata che andranno detratti dalla Banca-Ore.
Le Istituzioni pagheranno, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi ad anni precedenti eventualmente non usufruiti. Alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, verranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito. Nessuna maggiorazione è dovuta per lavoro straordinario o supplementare nelle istituzioni che applicano l'istituto della banca ore.
La liquidazione dei saldi positivi banca ore potrà avvenire, a scelta del datore di lavoro, anche su base mensile, fermo restando la trattenuta dei saldi negativi al 30 giugno dell'anno successivo o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 71 - ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne facciano richiesta può essere concessa, per gravi e comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 (sei) mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

Art. 72 - MALATTIA ED INFORTUNIO

Per malattia od infortunio si intende ogni alterazione dello stato di salute, che comporti incapacità al lavoro specifico al quale il lavoratore è addetto, accertata dagli Enti assistenziali presso i quali i lavoratori sono assicurati.

1. Malattia

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata al datore di lavoro secondo quanto indicato nell'art. 73. Inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'Istituto stesso entro due giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa, nonché i successivi certificati di prolungamento della malattia entro lo stesso termine. L'Istituzione ha diritto di effettuare il controllo delle assenze per infermità solo attraverso i servizi ispettivi degli Istituti pubblici competenti.

Durante la malattia il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni nell'arco dell'anno solare, trascorsi i quali, e perdurando la malattia, l'Istituzione potrà procedere al licenziamento con la corresponsione dell'indennità di anzianità e di preavviso.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o temporaneamente invalidanti quali, a mero titolo esemplificativo, emodialisi o chemioterapia, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero, di trattamento in day hospital, di assenza per sottoporsi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal presente articolo. tali giorni di assenza sono computati ad ogni effetto come servizio effettivamente prestato.

La conservazione del posto nei confronti dei lavoratori in malattia potrà essere prorogata, previa richiesta del dipendente per un ulteriore periodo, fino ad un massimo di giorni 180 di calendario, alle seguenti condizioni:

a) che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
b) che tale periodo sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) o affetti da patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, fino a un massimo di 3 mesi di aspettativa di cui al comma precedente il lavoratore ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione di fatto. Nel caso in cui, alla scadenza del periodo di malattia o della successiva aspettativa non retribuita, il lavoratore presentasse le dimissioni, sarà applicato il trattamento previsto per il licenziamento.

Il periodo di malattia o di infortunio è considerato utile ai fini del computo del trattamento di fine rapporto, delle ferie, degli scatti di anzianità, della 13° e 14° mensilità.

Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie del servizio sanitario nazionale;
b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione percepita per i giorni di malattia dal 4° al 20°, e pari a 2/3 della normale retribuzione per i giorni successivi, da corrispondersi dall'INPS;

Il lavoratore non in prova avrà altresì diritto:

c) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dall'Istituzione, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

1) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 1° al 3°;
2) il 90% della norma retribuzione per i giorni dal 4° al 17°;
3) il 100% della normale retribuzione per i giorni dal 18° in poi;

d) alle anticipazioni di cui alla legge 29/12/1980, n. 33.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre) e nei limiti di quanto previsto dal presente articolo, l'integrazione di cui al punto 1) cosiddetto periodo di carenza viene corrisposta al 100% per il primo evento, al 90% per il secondo evento, all'80% per il terzo evento, al 70% per il quarto evento, al 60% per il quinto evento, mentre cesserà di essere corrisposta a partire dal sesto evento.

A decorrere dal sesto evento, l'integrazione di cui al punto 2) del comma precedente viene corrisposta al 100%.

Ai lavoratori che hanno 60 anni di età anagrafica o almeno 30 anni di anzianità di servizio all'interno della stessa azienda e/o nel settore, si applica quanto prescritto esclusivamente alla lettera c) di cui sopra.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina prevista ai precedenti tre commi, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 15 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva e le patologie che richiedono terapie salvavita, documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale;
- gli eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

Le indennità a carico delle Istituzioni non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo le indennità di cui alla lettera b).

2. Tubercolosi

Per il trattamento dei lavoratori affetti da tubercolosi, si fa riferimento alle norme legislative vigenti.

3. Infortunio

Il personale che ha subito infortunio ha diritto al trattamento economico stabilito per la malattia fino al 180° giorno e alla conservazione del posto sino alla guarigione clinica dai postumi dell'infortunio medesimo regolarmente denunciato all'INAIL. le indennità dovute dall'INAIL saranno anticipate dall'Istituzione alle normali scadenze del periodo di retribuzione.

I lavoratori aventi diritto sono tenuti a comunicare tempestivamente all'Istituzione l'avvenuta liquidazione a pagamento da parte dell'INAIL delle indennità spettanti, onde permettere all'Amministrazione di contabilizzare l'evento.

Nel caso di malattia o infortunio denunciati dopo la notificazione del preavviso le norme relative alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico sono applicabili nei limiti di scadenza del preavviso stesso.

In riferimento alla normativa relativa alla malattia e all'infortunio con la dizione "anno solare" si intende il periodo dal primo gennaio al trentuno dicembre di ogni anno.

TITOLO VII
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 73 - DOVERI DEL PERSONALE

Qualora all'Ente datore di lavoro possa effettivamente riconoscersi la qualità di organizzazione di tendenza, il personale la cui specifica attività esprima le tendenze e le finalità ideologico-religiose proprie dell'Ente stesso e serva alle sue finalità si asterrà da comportamenti contraddittori nell'ambito della prestazione lavorativa (o anche extra lavorativa ove sussista la possibilità di incidenza sull'efficacia della prestazione).

La disciplina del lavoro sarà regolata, oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno aziendale, che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti.
Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga o in contrasto con gli articoli del presente contratto e della Legge 20 maggio 1970, n. 300.
La prestatrice ed il prestatore d'opera, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipendono dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale. Essi devono usare modi educati verso i colleghi, il pubblico, gli ospiti e i superiori e osservare le disposizioni ricevute. In armonia con la dignità personale della prestatrice e del prestato re d'opera, i superiori imposteranno i rapporti con loro a sensi di collaborazione e di rispetto.
E' vietato alla prestatrice ed al prestatore di opera ritornare nei locali di lavoro e intrattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, salvo che per ragioni autorizzate dalla Direzione dell'Ente. E' vietato altresì sostare durante le ore di riposo intermedio in locali diversi da quelli destinati al personale dipendente.

Art. 74 - RITARDI ED ASSENZE

Le lavoratrici ed i lavoratori sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro.
I ritardi e/o le assenze giustificati e dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore daranno luogo a trattenuta dalla retribuzione secondo quanto stabilito nei regolamenti interni aziendali. Nel caso del ritardo, la mancata giustificazione o la recidiva per la terza volta nell'anno solare daranno luogo, oltre alla trattenuta, anche ai provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 74.
Salvo il caso di grave e legittimo impedimento, di cui sempre incombe alla lavoratrice ed al lavoratore l'onere della prova, le assenze e le prosecuzioni delle stesse debbono essere comunicate tempestivamente prima dell'inizio del servizio e successivamente idoneamente certificate entro 48 ore. Parimenti devono essere tempestivamente comunicati anche i rientri dalle assenze stesse.
Nel caso di assenza non preavvertita e/o non giustificata, saranno applicati i provvedimenti disciplinari di cui al successivo art. 74.

Art. 75 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze delle dipendenti e dei dipendenti saranno punite in relazione alla loro gravità e alla loro recidività. I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto e alle norme di cui all'articolo precedente o alle disposizioni emanate dalla Direzione, saranno i seguenti:

a) biasimo inflitto verbalmente;
b) biasimo inflitto per iscritto;
c) multa sino a quattro ore di normale retribuzione;
d) sospensione sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
e) licenziamento disciplinare senza preavviso.

Normalmente il biasimo verbale e quello scritto saranno inflitti nei casi di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva per mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti.
Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione la dipendente o il dipendente che:

a) manchi di rispetto verso gli ospiti, solleciti o accetti mance dagli ospiti e loro familiari;
b) assuma sul lavoro un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni ed i colleghi;
c) non si presenti al lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione; ometta di preavvertire e/o giustificare le assenze come previsto dal precedente art. 70;
d) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure che lo esegua con negligenza;
e) fumi nei locali ove ne è fatto espresso divieto;
f) introduca e/o assuma senza autorizzazione bevande alcoliche o stupefacenti negli ambienti di lavoro dell'Istituzione;
g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
h) partecipi a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, sempreché il litigio non assuma caratteri di rissa;
i) bestemmi nei luoghi di lavoro;

j) violi o non osservi le norme igienico-sanitarie di cui alle disposizioni di legge qualora non diversamente sanzionato dalle stesse, nonché le misure di prevenzione infortuni e le disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituzione;
k) ometta di comunicare le eventuali variazioni del domicilio o della residenza, nonché le variazioni dei dati personali forniti all'atto dell'assunzione, nei casi in cui vi sia tale obbligo;
l) in orario di lavoro utilizzi il telefono cellulare per fini personali;

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso potrà essere inflitto per le mancanze più gravi e cioè:

a) rissa o vie di fatto sul lavoro;
b) assenza in giustificata oltre il 40 giorno o per tre volte nell'anno solare nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
c) recidiva in una qualsiasi mancanza di pari gravità che abbia dato luogo a due sospensioni nel corso dell'anno;
d) furto;
e) danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di impianti o di materiale della Istituzione;
f) atto implicante dolo o colpa grave con danno dell'Istituzione;
g) alterazioni dolose dei sistemi di controllo di presenza della Istituzione;
h) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi danni alle persone o alle cose;
i) insubordinazione grave verso i superiori;
j) violazione delle norme in materia di armi;
k) abbandono del posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione del lavoro o di ordini ricevuti che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti;
l) inosservanza delle norme mediche per malattia;
m) gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
n) contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione;
o) compia nei confronti di colleghi, utenti o soggetti esterni atti o molestie, anche di carattere sessuale.

Ai sensi dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i provvedimenti disciplinari, di cui al presente articolo ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere adottati nei confronti della lavoratrice o del lavoratore senza aver loro preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averli sentiti a loro difesa.

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai precedenti commi del presente articolo, ad eccezione del biasimo verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato loro causa e non oltre 30 giorni dalla data di presentazione delle giustificazioni.

L'importo delle multe, non costituente riconoscimento di danno, è devoluto all'INPS. Sospensione cautelare

In caso di mancanze che prevedono il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare della dipendente o del dipendente con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni lavorativi.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli interessati i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie.

Nel caso in cui le giustificazioni siano anche parzialmente accolte, la dipendente o il dipendente saranno reintegrati nel loro posto di lavoro e verrà loro corrisposta la retribuzione per il periodo della sospensione cautelare.

TITOLO VIII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 76 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI (

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'Ente quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve avvenire nelle modalità previste dalla normativa vigente in forma unicamente telematica (vedi art. 5 del D.Lgs. 24.9.2016, n. 185).
La risoluzione da parte del datore di lavoro deve avvenire in forma scritta, tramite uno dei seguenti sistemi:

a) Pec;
b) Raccomandata A/R;
c) Raccomandata a mano.

I termini di preavviso – espressi in giorni di calendario - sono i seguenti:

Quadri e 1° livello	90 gg
2° livello	60 gg.
3° S – 3° livello	30 gg
4° S – 4 ° livello	25 gg
5° S – 5° livello	25 gg
6° livello	15 gg
7° livello	10 gg

Nel caso di dimissioni, i termini di preavviso devono essere rispettati anche dal lavoratore/trice assunto a tempo determinato.
I termini di preavviso per il personale inquadrato dal 4° al 6° livello compresi, in caso di licenziamento da parte dell'Ente, sono incrementati di 15 (quindici) giorni.
I termini di preavviso decorrono dalla fine o dal giorno 16 di ciascun mese.
Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del Codice Civile, in caso di mancato preavviso alla lavoratrice o al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di cui all'art. 43 corrispondente al periodo di cui al 2° comma del presente articolo, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.
Ove la dipendente od il dipendente, in caso di dimissioni non abbia dato il preavviso, l'Ente ha facoltà di ritenere una somma corrispondente alla retribuzione del periodo di mancato preavviso.

Art. 77 - LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Il licenziamento individuale è soggetto alle norme delle leggi 15 luglio 1966 n° 604, 20 maggio 1970 n. 300 e 11 maggio 1990 n° 108.

Art. 78- CAMBI DI GESTIONE

In considerazione del fatto che il settore di cui trattasi è fortemente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti d'appalto ed è soggetto a rilevanti cambiamenti sul piano della gestione, le parti, sottolineando la necessità di operare, ai diversi livelli, ivi compresi quelli istituzionali, ai fini di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite, concordano quanto segue.
Nel caso di cessazione della gestione dell'attività o servizio o di parte di questi, la parte datoriale cessante ne darà formale, preventiva e tempestiva informazione, almeno 15 giorni prima che il nuovo contratto abbia esecuzione, alle rappresentanze sindacali dell'Istituzione e alle OO.SS. territoriali competenti.
Nella comunicazione di cui al comma precedente dovranno essere fornite le seguenti informazioni:

a) consistenza numerica degli addetti interessati, indicando coloro che sono in forza e occupati da almeno 4 mesi esclusivamente nell'appalto;
b) orario contrattuale settimanale;
c) livello di inquadramento e data di attribuzione;

d) data di assunzione;
e) eventuale impiego di funzioni di coordinamento e pianificazione.

Tale comunicazione è contestualmente inviata all'azienda subentrante.

La parte datoriale subentrante, anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento, darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione e si impegna a garantire le condizioni economiche, normative, e professionali, già percepite da ogni singola lavoratrice o singolo lavoratore derivanti dall'applicazione del CCNL, ivi compresi gli scatti di anzianità e dagli eventuali accordi integrativi.

In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'Organizzazione del lavoro o nelle modalità di servizio o nelle tecnologie produttive o scelte, anche da parte del committente, comportanti eventuali ripercussioni sul dato occupazionale, le parti attiveranno un confronto al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali.

Art. 79 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Oltre al preavviso di cui all'art. 75 o, in difetto, alla corrispondente indennità di cui al penultimo comma dello stesso articolo, la lavoratrice ed il lavoratore assunta/o a tempo indeterminato e determinato avrà diritto, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata ad una mensilità di retribuzione di cui all'art. 47 per ogni anno di servizio prestato per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Il calcolo dell'indennità va effettuato per tutto il personale e per l'intera anzianità sulla base della retribuzione di cui all'art. 47, maggiorata dei ratei di 13° e 14° mensilità.

Non costituiscono accessori computabili agli effetti del presente articolo, i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, l'aggiunta di famiglia, le gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili, e le indennità non continuative.

Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12° e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

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 del Codice Civile.

Ferma restando la normativa vigente in materia, per quanto riguarda le anticipazioni del T.F.R. ed in subordine alle seguenti causali:

a) ristrutturazione prima casa di abitazione;
b) grave danneggiamento della propria abitazione a seguito di calamità naturale;
c) spese pre-adottive in caso di adozione internazionale e affido conseguente a violenza domestica;
d) necessità di affitto per donne in caso di violenza.

TITOLO IX

WELFARE CONTRATTUALE

Art. 80 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti convengono di estendere anche ai lavoratori a cui viene applicato il presente contratto, l'istituzione del fondo di previdenza complementare, con la possibilità di aderire ai fondi contrattuali di previdenza complementare, attraverso l'adesione al Fondo "Fon.Te." già costituito.

La quota di iscrizione, di contribuzione, nonché di TFR saranno così regolamentate:

a) il contributo a carico dei datori di lavoro per ogni lavoratore iscritto al fondo Fon. Te. sarà pari all'1,05% della contribuzione utile ai fini del TFR;

b) il contributo minimo a carico del lavoratore sarà pari allo 0,55% della retribuzione utile per il computo del TFR;

La quota di iscrizione una tantum pari a 15,49 euro sarà così ripartita:

a) 11,88 euro a carico del datore di lavoro;
b) 3,61 euro a carico del lavoratore.

La quota di TFR da versare al Fondo è regolata dalla normativa in vigore.

La misura della quota associativa annuale nonché i termini e le modalità di versamento della contribuzione e del TFR sono stabiliti dal Fondo. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, trova applicazione lo Statuto di Fon.Te.
Le parti, nel riconfermare l'importanza svolta dalla previdenza complementare nell'ambito del sistema previdenziale, concordano di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

ART. 81 – FORMAZIONE CONTINUA

Le parti individuano in For.Te. il Fondo cui le istituzioni faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

ART. 82 - QUADRIFOR

Al fine di valorizzare l'apporto dei quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.
Analogo impegno viene assunto per quanto concerne i sistemi di comunicazione, al fine di trasferire a tali figure professionali tutte le conoscenze relative all'istituzione.
Quanto sopra indicato verrà realizzato favorendo la parità di sviluppo professionale del personale femminile nell'istituzione.
A tal fine le parti individuano in QUADRIFOR, Istituto per lo sviluppo della formazione dei quadri del settore, l'Ente cui le istituzioni faranno riferimento per offrire ai quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui al 1° comma.
Il contributo obbligatorio annuo a favore di QUADRIFOR è pari a euro 75,00 (settantacinque/00D), di cui euro 50,00 (cinquanta/00) a carico azienda e euro 25,00 (venticinque/00) a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

Dichiarazione a verbale
Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di quadro e con la presente disciplina, per tale personale, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985. n. 190.

ART. 83 – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti concordano di prevedere una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e, a tal fine, di far richiesta di aderire al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST) a parità di contribuzione.
Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2023, saranno iscritti al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con esclusione dei quadri.
La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 10 euro mensili a carico del datore di lavoro, e 2 euro, salva diversa disposizione concordata a livello aziendale, a carico del lavoratore.
I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.
L'istituzione che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Qualora prevista, è inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a 30 euro per ciascun lavoratore.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le Parti si impegnano ad incontrarsi nel corso della vigenza contrattuale per verificare l'andamento degli iscritti e la sostenibilità della contribuzione con lo scopo di ridefinire la quota una tantum.

Dichiarazione a verbale n. 2

Le Parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/ economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo, nonché la quota una tantum, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.

ART. 84 - CASSA ASSISTENZA SANITARIA "QU.A.S."

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è di seguito disciplinata:
Il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.
Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.
Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del CCNL, l'istituzione che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

a) ad erogare al lavoratore un Elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 35,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui all'art. 47.
b) ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite da Qu.A.S., sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali.

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le parti che hanno stipulato il presente contratto.

ART. 85 - TRATTAMENTO ECONOMICO PROGRESSIVO

Le parti concordano di applicare a tutti gli assunti dopo la sottoscrizione del presente accordo, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, esclusi gli apprendisti, un Trattamento Economico Progressivo (TEP), caratterizzato dalla maturazione, nell'arco temporale massimo di 36 mesi, di alcuni istituti contrattuali, secondo una gradualità crescente progressiva. Tali istituti sono:
1) Rateo di quattordicesima
2) Riduzione oraria di lavoro (ROL)
3) Scatti di anzianità

Per quanto riguarda il punto 1) la gradualità è così definita:
Per i primi 12 mesi la percentuale di maturazione è pari al 20%;
dal 13° mese al 24° mese la percentuale di maturazione è pari al 45%
dal 25° mese al 36° mese la percentuale di maturazione è pari al 70%
a far data dal 37' mese la percentuale di maturazione è pari al 100%

Per quanto riguarda il punto 2):
per i primi 18 mesi nessuna maturazione
per i successivi 18 mesi la percentuale di maturazione è pari al 50%

a far data dal 37° mese la percentuale di maturazione è pari al 100%

Per quanto riguarda il punto 3):
il periodo di maturazione dell'anzianità di servizio ai fini dell'attribuzione del primo scatto di anzianità decorrerà dal 37' mese.

Condizioni di portabilità
Le precedenti condizioni si applicano alla situazione economica e normativa in cui il lavoratore si trova al momento delle corrispondenti decorrenze.
Ai fini del computo dell'"arco temporale massimo di 36 mesi" si sommeranno tutti i periodi di effettivo servizio prestati, anche con contratto di apprendistato, presso Istituzioni e Enti che applicano il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro, compresi i cambi di gestione.

Nota a verbale.
Le Parti, in considerazione della particolare situazione in cui versa il settore, concordano di applicare in via sperimentale per questa vigenza contrattuale la maturazione progressiva dei ratei di 14a nelle modalità sopra individuate. Resta inteso che, fatta salva la scadenza delle situazioni in essere, al prossimo rinnovo contrattuale, le Parti si riservano di verificare le condizioni che hanno dato origine alla presente sperimentazione.

Art. 86 – CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le Parti stipulanti condividono che i minimi retributivi, definiti dal presente CCNL, sottoscritto tra le stesse parti, debbano costituire una previsione non diversificabile in altri accordi collettivi di pari livello nazionale.
Per tali ragioni, qualora dovessero intervenire previsioni diversificate a valenza economica in altri contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente contratto, che insistano sulla medesima sfera di applicazione, le Parti si incontreranno per una valutazione dei suddetti accordi al fine di armonizzare gli elementi di cui al comma precedente.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 - PROTOCOLLO DI REGOLAMENTAZIONE PER LA PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL NELLE ISTITUZIONI IN CUI SONO VIGENTI ALTRI CCNL

Con riferimento all'art. 1 del presente CCNL commi terzo, quarto e quinto, in particolare al principio condiviso di attribuire al presente CCNL, per le realtà aderenti a Confcommercio Salute Sanità e Cura, la funzione di unico strumento per la regolazione dei rapporti di lavoro privati nei settori di competenza, le parti convengono che, nel caso di prima introduzione del presente CCNL in sostituzione di altri contratti collettivi, al 2° livello di contrattazione verranno realizzati appositi protocolli.
L'applicazione di detti protocolli nelle singole istituzioni avverrà attraverso accordi attuativi con le OO.SS. stipulanti il presente contratto e le rappresentanze aziendali aventi l'obiettivo di garantire, nei confronti del personale in servizio, gli eventuali diritti acquisiti ed il mantenimento delle eventuali condizioni di miglior favore.
In carenza di protocollo di 2° livello che definisca le modalità ed i criteri per la trasformazione contrattuale, l'accordo applicativo aziendale si ispirerà ai seguenti criteri.

Inquadramento

La trasformazione dell'inquadramento del personale in servizio nel sistema di classificazione di cui all'art. 37 del presente CCNL avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, tenendo conto del possesso di titoli professionali specificamente previsti da leggi nazionali e/o regionali vigenti.
L'accordo aziendale conterrà la conversione dell'inquadramento dei profili esistenti nei nuovi livelli.
Eventuali inquadramenti in atto a livelli superiori verranno mantenuti ad personam ad esaurimento.

Trattamento economico
Sulla base dell'inquadramento attribuito, per ciascuna lavoratrice o lavoratore verrà effettuata la comparazione tra il precedente trattamento retributivo omnicomprensivo su base annua derivante dal precedente contratto ed il nuovo trattamento annuo derivante dal presente contratto.
Saranno escluse dalla comparazione le eventuali somme collegate all'anzianità di servizio, salvo quanto successivamente precisato al punto "Scatti di anzianità", nonché i superminimi o assegni "ad personam" qualora esistenti.
Non sono altresì considerati, in questa fase, gli eventuali premi di produttività in vigore al livello regionale/territoriale ai sensi dell'art. 5 del CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura, né qualsiasi altra erogazione derivante dal livello decentrato di contrattazione relativamente alle parti variabili, che andranno pertanto attribuite successivamente alla riconversione contrattuale.
I trattamenti presi in considerazione sono quelli in atto al momento della stipula dell'accordo di trasformazione contrattuale in sede aziendale.
Nella comparazione si potranno verificare le seguenti ipotesi:
a) Il trattamento complessivo annuo Confcommercio Salute Sanità e Cura è superiore a quello in atto.
n questo caso viene data immediata applicazione alle tabelle retributive Confcommercio Salute Sanità e Cura in vigore al momento dell'accordo.
b) Il trattamento complessivo annuo Confcommercio Salute Sanità e Cura è inferiore a quello in atto.
In questo caso, in aggiunta alle tabelle retributive Confcommercio Salute Sanità e Cura in vigore al momento dell'accordo, verrà erogata la differenza in quote mensili (quattordicesimi) a titolo di superminimo "ad personam non assorbibile".

Scatti di anzianità
I valori di riferimento per gli scatti di anzianità che matureranno successivamente alla data di stipula dell'accordo applicativo sono quelli previsti dal CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura.
Il lavoratore a cui si applica il nuovo regime contrattuale Confcommercio Salute Sanità e Cura manterrà l'importo in cifra degli aumenti maturati nel regime contrattuale di provenienza. Detto importo verrà tradotto in numero di aumenti d'anzianità (e/o frazioni di aumento) dividendo l'importo stesso per la misura dello scatto di anzianità Confcommercio Salute Sanità e Cura corrispondente al livello d'inquadramento. Le eventuali frazioni di scatto verranno corrisposte come superminimo assorbibile con la maturazione del successivo scatto.

Quattordicesima mensilità
Al lavoratore a cui si applica il nuovo regime contrattuale Confcommercio Salute Sanità e Cura, che precedentemente non percepiva la quattordicesima mensilità, si applica il trattamento economico progressivo di cui all'art. 85, punto 1.
Al lavoratore a cui si applica il nuovo regime contrattuale che già percepiscano mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità, ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, si applica la differenza tra l'ammontare della 14° mensilità e l'importo in atto percepito.

Orario di lavoro
Qualora il precedente orario contrattuale fosse inferiore a 38 ore settimanali, il personale in forza alla data dell'accordo manterrà il precedente orario di lavoro settimanale.
Nella comparazione dell'orario di lavoro deve tenersi conto anche delle riduzioni di orario previste dall'art. 49 del CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura.

Sulla base di intese al livello aziendale, in relazione alle peculiari specificità del servizio, potrà essere concordato per tutti un orario di lavoro di 38 ore settimanali, fermo restando che la differenza delle ore su base annuale verrà compensata con una somma equivalente alle maggiori ore di lavoro che risulteranno prestate rispetto al precedente contratto, ovvero accantonata nella "Banca Ore" di cui al CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura.

Ferie

Qualora il contratto in atto prevedesse un numero di giorni di ferie annuali superiore a 26, ai lavoratori in forza alla data della stipula dell'accordo di prima applicazione verranno valorizzate individualmente. .

Altri Istituti contrattuali

Gli altri istituti contrattuali verranno applicati secondo quanto previsto dal CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura, tenuto conto che la valutazione comparativa tra i vari contratti è condotta a livello complessivo.

ALLEGATO 2 - ACCORDO PER L'ELEZIONE DELLE RSU NELLE REALTA' DI CUI ALLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL CCNL CONFCOMMERCIO SALUTE SANITÀ E CURA

PRIMA PARTE

1. *Ambito ed iniziative per la costituzione*

Nelle realtà nelle quali siano occupati più di 15 dipendenti a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, si potrà dar luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), sulla base di liste presentate ad iniziativa unitaria delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo del 26 Novembre 2015, nonché del presente accordo e del presente CCNL.

Hanno altresì potere di iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che:

- raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto;
- accettino espressamente e formalmente con un atto scritto il contenuto del presente accordo.

2. *Composizione*

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella composizione delle liste si favorirà una adeguata rappresentanza delle diverse professioni nonché una adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. *Designazione nelle liste*

Non è ammessa la designazione nella lista di organizzazione di lavoratori aderenti ad altra organizzazione.

4. *Numero del Componenti*

Con riferimento a quanto previsto dal protocollo del 26 Novembre 2015, sotto il titolo "rappresentanze sindacali" il numero dei componenti delle RSU è così determinato:

- N° 3 rappresentanti da 16 a 50 addetti;
- N° 6 rappresentanti da 51 a 150 addetti;
- N° 9 rappresentanti da 151 a 200 addetti;
- N° 12 rappresentanti da 201 a 300 addetti;
- N° 15 rappresentanti da 301 a 500 addetti;
- N° 18 rappresentanti da 501 addetti in poi.

Per il computo dei componenti le RSU si fa riferimento al numero totale degli addetti, come stabilito al punto 1 del presente accordo, delle diverse realtà facenti capo alla medesima istituzione nell'ambito provinciale.

5. *Compiti e funzioni*

Le RSU elette e formalmente insediate, subentrano alle RSA o alle analoghe strutture sindacali esistenti comunque denominate ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti sia per effetto delle disposizioni della Legge 300/1970 che di altre leggi, sia per quelle disciplinate da CCNL o accordi collettivi secondo le modalità ed entro i limiti che saranno determinati in sede di contrattazione collettiva.

Le RSU aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal voto e in quanto espressione della articolazione organizzativa dei sindacati di categoria e delle Confederazioni svolgono, unitamente alle Federazioni stipulanti il presente accordo e il CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura, le attività negoziali per le materie proprie del livello di istituzione, secondo le modalità definite dallo stesso CCNL nonché in attuazione delle politiche Confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla RSU presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni dell'organizzazione sindacale.

6. *Diritti, permessi, libertà sindacali e tutele*

I componenti le RSU subentrano ai dirigenti delle RSA e delle strutture sindacali esistenti comunque denominate nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste da CCNL o da accordi collettivi di diverso livello in materia di numero dei dirigenti della RSA o di strutture analoghe comunque denominate, diritti, permessi e libertà sindacali nei confronti delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL o accordi collettivi di diverso livello.

Si procederà all'armonizzazione, nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota di libertà sindacali da trasferire ai componenti della RSU e, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, si definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale a livello di azienda.

In favore delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e il presente accordo, sono fatti salvi i seguenti diritti:

1. diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, nei limiti di un terzo delle ore disponibili per effetto di disposizioni contrattuali, restando le rimanenti riservate alla iniziativa della RSU;
2. diritto ai permessi retribuiti nella quota parte riservata alle organizzazioni come definita dal CCNL;
3. diritto alle aspettative sindacali secondo le disposizioni vigenti;
4. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'Art. 24 Legge n° 300/1970;
5. diritto di sede per lo svolgimento delle riunioni e di affissione secondo le disposizioni vigenti.

Le organizzazioni sindacali di categoria, aderenti al presente accordo restano titolari di altri diritti, libertà sindacali, permessi e tutele disposti, in aggiunta a quanto previsto nella Legge n° 300/1970, dalla contrattazione ai diversi livelli.

In sede di regolamenti attuativi di comparto o di CCNL sarà determinata la quota parte di tali diritti, libertà sindacali e tutele da mantenere alla disponibilità delle organizzazioni sindacali stesse e la corrispondente quota da riservare alle RSU per l'espletamento dei compiti e delle funzioni ad esse spettanti.

7. *Durata e sostituzione nell'incarico*

I componenti le RSU restano in carica tre anni e possono essere rieletti nelle successive elezioni.

La RSU uscente, unitamente alle organizzazioni sindacali di cui al primo comma del punto 1 del presente accordo, provvederà ad indire le elezioni mediante comunicazione ai lavoratori e alla direzione aziendale secondo le modalità stabilite dal presente accordo.

In caso di mancato rinnovo entro il termine di 30 giorni dalla data di scadenza del mandato, le OO.SS. territoriali indicheranno alla direzione dell'istituto o dell'ente, nel rispetto dello spirito del presente accordo, le proprie decisioni in merito.

In caso di dimissioni di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

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

8. *Revoca delle RSU*

A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle RSU.

La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove parte¬cipino almeno i due terzi dei lavoratori aventi diritto al voto.

La convocazione dell'assemblea del collegio, nei limiti del monte ore contrattuale, deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori del medesimo collegio.

9. *Clausola di salvaguardia*

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge 300/1970, che siano firmatarie del presente regolamento nonché quelle che aderiscono alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nella realtà interessata e al fine di evitare sovrapposizione di rappresentanza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

In assenza di RSU e fino alla loro elezione e formale insediamento, le RSA costituite ai sensi della legge 300/70 svolgeranno le funzioni ad esse demandate dalla stessa.

10. *Decisioni*

Le decisioni di competenza della RSU sono assunte a maggioranza dei componenti.

11. *Esecutivo*

Qualora la complessità della realtà lo richieda può essere individuato un organismo di co-ordinamento denominato Esecutivo.

Dell'Esecutivo devono far parte rappresentanti sia del settore che delle aree contrattuali in proporzione al numero degli eletti nella RSU.

L'Esecutivo coordina il lavoro della RSU e ne attua le decisioni.

Fatti salvi i poteri decisionali e di indirizzo delle RSU, nonché di composizione della dele¬gazione negoziale, di norma quest'ultima è costituita dall'Esecutivo anche con eventuali integrazioni.

Di norma il numero dei componenti dell'Esecutivo non può superare il 20% del numero dei componenti la RSU.

12. *Coordinatore*

Di norma in ogni RSU deve essere individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la RSU e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa.

In presenza dell'esecutivo, il coordinatore organizzativo viene individuato al suo interno e le sue attività vengono svolte di concerto e su mandato dell'esecutivo stesso.

Riunioni straordinarie della RSU possono essere richieste per iscritto da un terzo dei suoi componenti, in tal caso il coordinatore ha l'obbligo di convocare la RSU assicurando a tutti i componenti la possibilità di partecipare.

SECONDA PARTE

1. *Modalità per indire le elezioni*

L'attivazione delle procedure per indire le elezioni delle RSU compete, congiuntamente, alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura.

Le elezioni saranno indette mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'istituzione o l'ente metterà a disposizione e da inviare alla Direzione Aziendale, la quale dovrà contenere anche i termini entro i quali dovranno pervenire eventuali designazioni nella commissione elettorale.

In caso di rinnovo della RSU, le medesime organizzazioni sindacali, unitamente alla RSU uscente, attiveranno le procedure previste dal presente accordo almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU interessata.

2. *Termine per la presentazione delle liste*

Il termine per la presentazione delle liste è fissato in 15 giorni dalla data di attivazione 90 della procedura ovvero di pubblicazione all'albo della indizione delle elezioni da parte delle organizzazioni sindacali competenti.

3. *Commissione elettorale*

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole realtà viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di lista potrà designare un lavoratore dipendente dell'istituzione o ente, non candidato.
La costituzione della commissione sarà coordinata dalle organizzazioni che hanno attivato la procedura al fine di consentire a tutte le organizzazioni aventi diritto di poter designare il proprio rappresentante in seno alla stessa.

4. *Compiti della commissione elettorale*

La Commissione Elettorale ha il compito di:

a. ricevere la presentazione delle liste e l'elenco degli aventi diritto al voto,

b. deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

c. verificare la valida presentazione delle liste;

d. portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli ap¬positi spazi riservati all'attività sindacale almeno 8 giorni prima della data fissata delle ele¬zioni;

e. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività della realtà interessata;

f. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

g. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

h. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

5. *Quorum per la validità delle elezioni*

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.
Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi il diritto al voto.
Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'azienda.

6. *Elettorato attivo e passivo*

Hanno diritto di voto e di eleggibilità tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato e gli apprendisti e con contratto a tempo determinato con scadenza di almeno 6 mesi successivi alla data delle elezioni.

7. *Presentazione delle liste*

Le Organizzazioni sindacali che intendono concorrere alle elezioni, dopo l'attivazione del percorso unitario da parte delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL purché in possesso dei requisiti richiesti dal punto 1 prima parte del presente accordo, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale almeno 10 giorni prima della data fissata per le elezioni.
Le liste dei candidati devono essere controfirmate da un numero di presentatori almeno pari al 5% dei lavoratori dipendenti e tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della commissione elettorale.
Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista.
Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste, pena l'esclusione dalla competizione elettorale.

8. *Scrutatori*

E' in facoltà delle organizzazioni presentatrici di lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.
In assenza di designazione di scrutatori per tutte le liste concorrenti, il ruolo di scrutatori viene assunto dai componenti la Commissione Elettorale.

9. *Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. *Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.
In caso di contemporaneità della presentazione, l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.
Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio.
La loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.
La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente o da un altro componente il seggio elettorale.
Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.
Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. *Preferenze*

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero esprimendo la preferenza negli appositi spazi sulla scheda.
L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.
Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di lista differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. *Modalità della votazione*

Il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione della realtà interessata in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.
Qualora l'ubicazione delle strutture e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.
Nelle elezioni riguardanti più strutture le votazioni avranno luogo, di norma, contestualmente.
Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le realtà interessate almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. *Composizione seggio elettorale*

Il seggio è composto dagli scrutatori e da un Presidente nominato dalla Commissione elettorale.

14. *Attrezzatura del seggio elettorale*

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di una urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve, inoltre, poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi il diritto al voto presso di esso.

15. *Riconoscimento degli elettori*

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. *Certificazione della votazione*

Nell'elenco di cui al precedente punto 14 a fianco del nome dell'elettore, sarà apposta la firma dell'elettore stesso a conferma della partecipazione al voto.

17. *Operazioni di scrutinio*

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali in tutti i seggi interessati.

Al termine delle operazioni di scrutinio, il Presidente del seggio consegnerà il verbale dello scrutinio stesso, nel quale dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto in apposito verbale.

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi. Il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione della realtà interessata in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione. I verbali saranno conservati dalla RSU e dalla Direzione.

18. *Attribuzione dei seggi*

Ai fini dell'elezione della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito i voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti da singoli candidati. In caso di parità di voti vale l'ordine di lista.

19. *Ricorsi alla Commissione elettorale*

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati reclami nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovranno essere notificati a ciascun rappresentante delle Organizzazioni Sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente.

20. *Comitato dei garanti*

Contro le decisioni della Commissione Elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni presentatrici di liste interessate al ricorso, e presieduto da Direttore della ITL da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. *Comunicazione della nomina dei componenti della RSU*

La nomina a seguito di elezione o designazione dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione della realtà interessate a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. *Adempimenti della Direzione della realtà interessata*

La Direzione della realtà interessate metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e quanto è necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23. *Clausola finale*

Il presente Accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO 3 - ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL D. LGS. 81/08

Tra le OO.SS. stipulanti e l'Confcommercio Salute Sanità e Cura si conviene, in riferimento allo specifico articolo del CCNL sottoscritto tra le parti ed in riferimento di quanto contenuto dal D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. (Repertorio atti n. 221 del 21 dicembre 2015 1)

Premesso

- che con il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, sono state razionalizzate e coordinate le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; - che il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, di seguito D.Lgs. n.106/2009, ha apportato correzioni e integrazioni al D. Lgs. n. 81/2008;
- che la pratica attuazione del sopra citato decreto nelle unità lavorative operanti nel settore socio-sanitario così come definite nella sfera di applicazione del presente CCNL è volta inoltre a favorire la cultura della prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito di particolari attività professionali, va anche intesa e rivolta non solo nei confronti degli addetti ma anche degli utenti.

Considerate

le competenze che l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 assegna agli Organismi paritetici; tutto ciò premesso e considerate le peculiarità strutturali del settore, le parti convengono quanto segue.

PRIMA PARTE
RAPPRESENTANTI PER I LAVORATORI PER LA SICUREZZA

1. Numero dei componenti la Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.)

Ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008 il numero dei Rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

a) 1 (uno) Rappresentante Lavoratore per la Sicurezza;

b) considerata la peculiarità strutturale del settore, è possibile definire il numero dei Rappresentanti per la sicurezza a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino). Tale possibilità è realizzabile, nell'ambito del 2° livello di contrattazione, con specifici accordi che potranno prevedere anche l'Organismo Paritetico Provinciale (OPP). Gli accordi realizzati dovranno comunque essere conformi sia alle norme che sono previste dal D.Lgs. n. 81/2008 che coerenti con quanto contenuto dal presente accordo di applicazione. Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D.Lgs. n. 81/2008 all'art. 50, comma 2, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

2. Procedure per l'individuazione del Rappresentante per /a sicurezza e modalità di elezione

Alla costituzione della Rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori e occupati presso l'azienda così come sopra definiti, con le diverse modalità d'impiego e/o di prestazione.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori/addetti che prestano la loro attività nell'istituzione.

Possono essere eletti tutti i partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell'istituzione.

Risulterà eletto il lavoratore/addetto che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto. Prima dell'elezione i lavoratori stabiliranno le regole per l'elezione e nomineranno, al loro interno, il segretario che dopo lo spoglio delle schede oppure delle diverse modalità di voto stabilite dai lavoratori, provvederà a redigere il verbale di elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro e da questi, ove costituito, tempestivamente inviata all'Organismo Paritetico Provinciale, che provvederà ad iscrivere il/i nominativo/i in apposita lista e trasmetterlo/i agli enti preposti.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. La Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica almeno 5 (cinque) anni ed è rieleggibile.
Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalla scadenza.
Nel caso di dimissioni dall'incarico del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza oppure di risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti.
In mancanza, rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre 60 (sessanta) giorni dalle dimissioni oppure dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.
Le date e gli orari delle elezioni di rinnovo potranno svolgersi con le modalità richiamate al comma 6 dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.
Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.
I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti e/o designati saranno chiamati a partecipare anche alle iniziative formative predisposte e gestite secondo quanto definito dal presente accordo.

3. Procedure per l'individuazione del Rappresentante della sicurezza territoriale

Qualora i lavoratori all'esito della procedura abbiano inequivocabilmente deciso di non eleggere un Rappresentante della sicurezza interno allo studio e/o impresa di servizi, i datori di lavoro potranno fare riferimento al Rappresentante per la sicurezza territoriale individuato dall'OPP in base ai requisiti che verranno definiti entro 3 mesi dalla stipula dell'accordo territoriale di cui al punto b) dell'art. 1.

4. Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, le parti concordano sulle seguenti modalità:
a) Consultazione
In applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) ed f) del D.Lgs. n. 81/2008, il Rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.
Il Rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 17, comma 1, lett. a), oppure il documento di autocertificazione ai sensi dell'art. 29, comma 5, e la relativa documentazione nonché l'eventuale documento di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI).
Il datore di lavoro, in attuazione all'art. 50, del D. Lgs. n. 81/2008, consulta il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma precedente, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto industriale, professionale e in materia di tutela dei dati. Della consultazione potrà essere redatto un verbale. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il Rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.
b) Formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
Contenuti e durata della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Nel rispetto dei contenuti minimi richiamati al comma 11 dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, la formazione avrà una durata di almeno 32 ore iniziali, di cui 12 (dodici) sui rischi specifici presenti nel settore di 4 (quattro) ore annue per i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori e di 8 (otto) ore annue per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, quale obbligo di aggiornamento e avverrà secondo il programma e i moduli formativi predisposti dalle parti firmatarie il C.C.N.L. sugli argomenti di seguito indicati:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;

- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

I corsi di formazione, ove costituiti gli Enti bilaterali regionali, devono essere organizzati in collaborazione con l'OPP (Organismo Paritetico Provinciale).
L'OPP si riserva di valutare la congruità del corso organizzato con principi stabiliti dal presente CCNL.
La formazione non può comportare oneri economici a carico del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e sarà svolta mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività.

SECONDA PARTE
MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

5. Modelli di organizzazione e di gestione

Le parti - attraverso gli Organismi paritetici - si impegnano alla predisposizione di modelli di organizzazione e gestione esimenti dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, come previsto dall'art. 30 del D, Lgs, n, 81/2008.
Il modello di organizzazione e gestione, al fine di avere efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dovrà avere le caratteristiche indicate dai commi da 1 a 4 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008.
L'adozione del modello di organizzazione e gestione per i datori di lavoro aventi fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. n, 81/2008.

ALLEGATO 4 - RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA

Premessa

Le parti sostengono lo sviluppo di un'impresa socialmente responsabile attraverso l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, ciascuno in relazione al proprio ruolo, ad integrare i temi sociali, etici ed ambientali nelle proprie attività e nei rapporti interni ed esterni, operando responsabilmente, con la consapevolezza dei propri diritti e doveri.

Ad ogni livello si opererà in modo coerente per sviluppare e dare attuazione alle norme contenute nel presente CCNL riconducibili ad un impegno sociale dell'impresa, complessivamente considerata e dei singoli che operano in essa.

Le parti aziendali potranno impegnarsi in tal senso sottoscrivendo un patto d responsabilità sociale che formalizzerà il reciproco impegno a comportamenti coerenti con quanto sopra.

Le Parti, al fine di sostenere valori, principi e strumenti socialmente responsabili sono impegnate, con le scelte contrattuali, nei seguenti ambiti.

a) Solidarietà, assistenza sociale, "welfare", bilanciamento delle esigenze lavorative con quelle personali:

- attenzione alle problematiche connesse all'inserimento e alla prestazione dei lavoratori diversamente abili e di altre categorie dello svantaggio sociale, nonché alla ricollocazione dei lavoratori inidonei;
- agevolazione delle attività di volontariato;
- integrazione della copertura previdenziale e dell'assistenza sanitaria a livello settoriale;
- agibilità specifiche nel caso di particolari esigenze personali o situazioni familiari, studenti lavoratori, donatori, reinserimento di lavoratori e lavoratrici assenti per malattia, maternità-paternità e congedi parentali, attraverso il riconoscimento di permessi, aspettative, part-time, telelavoro e la individuazione di ulteriori iniziative.

b) Formazione:

- investimento per la formazione, progettazione di attività di formazione continua, anche attraverso la realizzazione di patti formativi, agevolazione della formazione individuale e adesione alle attività realizzate dall'OBC, al fine di migliorare la competitività delle imprese, la professionalità dei lavoratori, la loro occupabilità e l'inserimento dei lavoratori stranieri;
- individuazione di attività formative specifiche nei confronti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente.

c) Misure a sostegno dell'occupazione:

- possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla legislazione e dal CCNL, funzionali al rafforzamento dell'impresa, alla salvaguardia ed allo sviluppo dell'occupazione, per favorire l'occupabilità senza pregiudicare la base di occupazione stabile;
- applicazione degli strumenti individuati per favorire l'occupazione, l'avvio, lo sviluppo dell'attività produttiva, la gestione delle ricadute occupazionali, anche con ricorso a risorse derivanti dalla contrattazione di secondo livello;
- condivisione di specifiche opportunità ed esigenze, utili a sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione in situazioni di congiuntura particolari. Miglioramento continuo del livello di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e tutela dell'ambiente:
- diffusione di comportamenti consapevoli e partecipati delle norme contrattuali e di legge;
- realizzazione di una strategia ambientale basata sulla prevenzione e sul metodo partecipativo di condivisione degli obiettivi, coniugando la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, di rispetto dell'ambiente, di occupazione, di sviluppo dell'innovazione, di competitività delle imprese;
- miglioramento del livello di formazione, informazione e coinvolgimento di tutti i lavoratori e dei loro rappresentanti per la realizzazione degli obiettivi;

- adozione ed integrazione di sistemi di gestione in forma volontaria, che tengano in debita considerazione anche le opere, e i servizi conferiti in appalto, per una prevenzione sistematica dei fattori di rischio.

Dichiarazione a verbale

Le parti si impegnano a prevedere un incontro in tempi utili ad addivenire alla definizione dei contenuti previsti dall'art 7 del vigente CCNL Confcommercio Salute Sanità e Cura.