

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

SANITÀ PRIVATA

TRIENNIO 2016 - 2018





**CONTRATTO
COLLETTIVO
NAZIONALE DI
LAVORO**

SANITÀ PRIVATA

TRIENNIO 2016 - 2018

VERBALE DI STIPULA

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

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

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

e

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

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

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

hanno stipulato

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

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

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

Letto, confermato e sottoscritto.

AIOP

ARIS

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

Il Ministro della Salute

indice

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI	11
Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto.....	11
Art. 2 - Disposizioni generali.....	11
Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali.....	11
Art. 4 - Decorrenza e durata.....	12
Art. 5- Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali.....	12

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI	19
Art. 6 - Obiettivi e strumenti.....	19
Art. 7 - Contrattazione decentrata.....	19
Art. 8 - Diritto all'informazione e al confronto tra le parti.....	21
Art. 9 - Comitato Unico di Garanzia.....	25
Art. 10 - Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente.....	27

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	29
Art. 11 - Assunzione.....	29
Art. 12 - Documenti di assunzione.....	30
Art. 13 - Visite mediche.....	31
Art. 14 - Periodo di prova.....	32
Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse.....	33
Art. 16 - Cumulo delle mansioni.....	35
Art. 17- Tentativo di repêchage.....	35

TITOLO IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	37
Art. 18 - Orario di lavoro.....	37
Art. 19 - Lavoro notturno.....	40
Art. 20 - Orario di lavoro flessibile.....	41

indice

Art. 21 - Banca delle ore	42
Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time).....	43
Art. 23 - Contratto di apprendistato	48
Art. 24 - Rapporti di lavoro a tempo determinato.....	55
Art. 25 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato	59
Art. 26 - Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato	60
Art. 27 - Lavoro Agile.....	61
Art. 28 - Telelavoro	63
Art. 29 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore.....	67
Art. 30 - Riposo settimanale	68
Art. 31 - Festività	68
Art. 32 - Ferie	69
Art. 33 - Cessione solidale delle ferie	71
Art. 34 - Permessi retribuiti e non retribuiti	72
Art. 35 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche	80
Art. 36 - Tutela dei dipendenti con disabilità.....	80
Art. 37- Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio	81
Art. 38 - Congedi per la Formazione	84
Art. 39 - Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio.....	86

TITOLO V

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 40 - Comportamento in servizio.....	87
Art. 41- Ritardi e assenze	87
Art. 42- Provvedimenti disciplinari	88

TITOLO VI

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 43 - Malattia e Infortuni	95
--------------------------------------	----

indice

Art. 44 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro	98
Art. 45 - Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro	98

TITOLO VII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

.....	109
Art. 46 - Il sistema di classificazione del personale	109
Art. 47 - Norma generale d'inquadramento	110
Art. 48 - Norma di qualificazione e progressione professionale.....	110
Art. 49 - Passaggio di posizione o di categoria	112
Art. 50 - Retribuzione.....	112
Art. 51 - Posizioni economiche a regime	112
Art. 52 - Inquadramento del personale nel sistema di classificazione	113
Art. 53 - Revisione e aggiornamento del sistema di classificazione	135
Art. 54 - Una tantum riparatoria	135
Art. 55 - Elemento aggiuntivo della retribuzione (EADR)	136
Art. 56 - Retribuzione individuale di anzianità ad personam	136
Art. 57 - Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore.....	136
Art. 58 - Paga giornaliera e oraria	137
Art. 59 - Lavoro straordinario	137
Art. 60 - Pronta disponibilità.....	138
Art. 61 - Indennità	139
Art. 62 - Indennità di funzione di coordinamento	141
Art. 63 - Indennità specifiche.....	143
Art. 64 - Indennità Professionali	145
Art. 65 - Premio di Incentivazione	147
Art. 66 - Tredicesima mensilità	147
Art. 67 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga	148
Art. 68 - Vitto e alloggio	148
Art. 69 - Abiti di servizio.....	149

indice

Art. 70 - Attività sociali, culturali, ricreative	149
---	-----

TITOLO VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	151
--	-----

Art. 71 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro	151
--	-----

Art. 72 - Preavviso	151
---------------------------	-----

Art. 73 - Trattamento di Fine Rapporto	151
--	-----

Art. 74 - Previdenza complementare	153
--	-----

Art. 75 - Indennità in caso di decesso	153
--	-----

Art. 76 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro	153
---	-----

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI	155
--------------------------------	-----

Art. 77 - Rappresentanze sindacali	155
--	-----

Art. 78 - Assemblea	155
---------------------------	-----

Art. 79 - Permessi per cariche sindacali	156
--	-----

Art. 80 - Contributi sindacali	156
--------------------------------------	-----

TITOLO X	157
-----------------------	-----

Art. 81 - Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale	157
--	-----

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1	159
--	-----

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.2	159
--	-----

TABELLE	161
----------------------	-----

ALLEGATI

Allegato 1

Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali	163
--	-----

Allegato 2

Norme di solidarietà occupazionale	167
--	-----

indice

Allegato 3

Accordo sulla costituzione delle R.S.U.; Testo unificato dei verbali del 28.6.1994 e 6.9.1994.....	169
--	-----

Allegato 4

Accordi OTA del 25.11.1991 e del 6.12.1991	179
--	-----

Allegato 5

Accordo Nazionale per i Collaboratori di enti di ricerca privati.....	183
---	-----

Allegato 6

Norme particolari per i Centri di Riabilitazione.....	199
---	-----

Allegato 7

Piani formativi per il contratto d'apprendistato professionalizzante.....	201
---	-----

APPENDICI CGIL

Appendice A

Modulistica art. 5.....	203
-------------------------	-----

Appendice B

Schema relazioni sindacali artt. 6-7-8.....	209
---	-----

Appendice C

Permessi retribuiti e non retribuiti art.34.....	213
--	-----

Appendice D

Modulistica art. 42.....	231
--------------------------	-----

Appendice E

Interpretazione autentica art.54.....	233
---------------------------------------	-----

STATUTO DEI LAVORATORI	235
-------------------------------------	-----

Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Sfera di applicazione del contratto

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

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

Art. 2

Disposizioni generali

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

I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture di cui al precedente art.1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

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

Art.3

Inscindibilità delle norme contrattuali

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

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

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

Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normoeconomiche di miglior favore.

Art.4

Decorrenza e durata

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

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

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

Art. 5

Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

Premessa

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

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

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

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

1. Servizi pubblici essenziali

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

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al presente punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

A) ASSISTENZA SANITARIA

A1) Assistenza d'urgenza:

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

A2) Assistenza ordinaria:

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

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

A3) Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo:

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

prestazioni;

- interventi urgenti di manutenzione degli impianti, qualora necessari per il funzionamento della Struttura.

2. Contingenti di personale

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

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'articolo 7 (*Contrattazione decentrata*) del presente CCNL, individuano:

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

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

In ogni caso:

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

In mancanza di accordo decentrato, o in caso di non applicabilità dello stesso a causa di modifiche

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

Le OO.SS. e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle Strutture interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le OO.SS. e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette Strutture.

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

- a. il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);
- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e. in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre organizzazioni sindacali, incidenti sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo minimo tra

l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in 48 ore, alle quali segue il preavviso di cui al comma 2;

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

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

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

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a. in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b. in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del capoluogo di Regione;
- c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

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

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del Lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per l'utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n.83/2000 e s.m.i.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lettere b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione

entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

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

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

Del tentativo di conciliazione di cui ai commi 4 e 5 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di Garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art.2, comma 6, della Legge n.146/1990, come modificata dalla Legge n.83/2000 e s.m.i. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

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

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

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

5. Sanzioni

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

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

COMMENTO:

La disciplina del diritto di sciopero è stata parificata a quanto previsto dal CCNL della Sanità Pubblica che si attiene a quanto previsto dalla legge 146/1990, tenuto conto che alcuni servizi non sono erogati dalla sanità privata (ad esempio i servizi di prevenzione dell'inquinamento atmosferico e altri) che, pertanto, non sono stati inseriti nei nuovi requisiti previsti nell'articolo.

Una delle principali innovazioni riguarda il personale assegnato nei contingenti per la garanzia dei servizi minimi essenziali: si è infatti previsto che in caso di sciopero, la Struttura individui i nominativi del personale tenuto all'erogazione dei servizi necessari, sulla base dei criteri concordati nell'accordo decentrato aziendale. I nominativi sono comunicati alle RSU e alle OO.SS territoriali firmatarie del CCNL oltre che ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale così individuato ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione.

*Nell'**appendice A** trovate i fac-simile di dichiarazione di stato di agitazione aziendale e conciliazione dal prefetto, e dichiarazione di sciopero aziendale.*

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Obiettivi e strumenti

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

Le parti concordano altresì che costruire relazioni stabili tra le Strutture e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, sia coerente con il comune obiettivo di migliorare le condizioni e la qualità del lavoro, la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori, di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché consentire di affrontare in maniera partecipata i cambiamenti in atto e i conseguenti processi di riorganizzazione e riordino.

Le parti individuano nella contrattazione, nel confronto e nell'informazione, ai livelli previsti dal CCNL, gli strumenti per agire il nuovo modello di relazioni sindacali che si articola nei seguenti livelli:

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

COMMENTO

Nell'appendice B al contratto trovate uno schema riassuntivo delle relazioni sindacali così come descritte negli articoli sottostanti.

Art. 7

Contrattazione decentrata

La contrattazione integrativa di secondo livello si realizza a livello decentrato con gli obiettivi definiti all'articolo 6; la stessa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto nazionale e si svolge sulle materie stabilite nel presente articolo e su tutte quelle che alla stessa sono specificatamente rinviate.

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

Nella contrattazione di 2[^] livello le parti definiscono il contratto decentrato che ricomprende:

- a. I sistemi di incentivazione per la realizzazione di programmi, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché i premi correlati ai risultati conseguiti dalla Struttura o Gruppo. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro i tempi previsti dalla normativa vigente, all'Ispettorato Territoriale del Lavoro in riferimento alle disposizioni di legge che prevedono agevolazioni fiscali e contributive per le retribuzioni incentivanti.
- b. la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di cui al D. Lgs. 81/2008 e s. m. i., e quanto previsto dall'art. 45 (Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro) ;
- c. la verifica, in relazione agli appalti eventualmente concessi, della piena osservanza, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei Contratti nazionali di lavoro, condividendo tuttavia l'auspicio che ai lavoratori impiegati in regime di appalto siano applicati CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- d. l'accesso ai servizi di mensa, ove esistenti e nel rispetto dei limiti organizzativi, da parte dei lavoratori delle aziende appaltatrici, senza oneri a carico delle Strutture;
- e. l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- f. installazione di strumenti di controllo a distanza, laddove richiesto dall'art. 4 L. 300/70 e s.m.i.;
- g. le seguenti materie, limitatamente agli aspetti espressamente delegati alla contrattazione di II livello dagli articoli sotto richiamati:
 - contingenti minimi in caso di sciopero (art. 5);
 - disciplina del CUG aziendale (art. 9);
 - orario di lavoro (art. 18);
 - lavoro notturno (art. 19);
 - introduzione e disciplina dell'orario flessibile (art. 20), nonché di misure per favorire i lavoratori di cui all'art. 6 l. 170/2010 e s.m.i. (familiari di studenti con DSA).
 - banca delle ore (art. 21);

- rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 22);
 - lavoro a tempo determinato (art. 24);
 - trasferimento (art. 29);
 - utilizzo del Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione, e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio (art. 37);
 - congedi per la formazione (art. 38);
 - superamento del tetto annuo di 120 ore di lavoro straordinario, fino a un massimo di 180 ore (art. 59);
 - tempi per il raggiungimento della Struttura in caso di chiamata in pronta disponibilità (art. 60);
 - attuazione delle attività sociali, culturali, ricreative (art. 70);
 - intese di maggior favore in materia di anticipazione del TFR (art. 73).
- h. l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità ivi compreso il monitoraggio degli interventi per il superamento delle barriere architettoniche di cui all'art. 36
- i. ogni altra materia espressamente rinviata dalla legge e dal contratto.

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

Art. 8

Diritto all'informazione e al confronto tra le parti

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

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

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

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

Modalità d'informazione

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

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

Le sedi di informazione e confronto sono:

1) Livello nazionale:

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

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

2) Livello regionale:

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

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

te CCNL, e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento.

A livello regionale le parti potranno inoltre:

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

3) Livello aziendale

- andamento della struttura, dei programmi e dei progetti di sviluppo, anche con riferimento all'andamento recente e a quello prevedibile dell'attività e della situazione economica, all'assetto dei servizi ed ai dati occupazionali in termini qualitativi e quantitativi (inclusi i lavoratori distaccati);
- organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi;
- politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni;
- eventuali processi di esternalizzazione;
- politiche di lavoro agile di cui all'art. 27 e relativo regolamento;
- informazione sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di apprendistato;
- ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 81/2015, informazione annuale sul numero di contratti di somministrazione conclusi, sulla loro durata, sul numero e sulla qualifica dei lavoratori interessati;

- l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché la promozione, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica, ivi compresa l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di stress da lavoro correlato, di cui alla D.lgs 81/2008 e s.m.i. e alle disposizioni ministeriali previste in materia.

Modalità d'informazione e confronto a livello aziendale.

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

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

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

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

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

CUG a livello regionale

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

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

COMMENTO:

Il nuovo CCNL innova e rafforza il sistema di relazioni sindacali, che costituiscono lo strumento fondamentale per definire un dialogo costruttivo e trasparente e per ristabilire il corretto equilibrio tra la rappresentanza datoriale e quella dei lavoratori.

Il nuovo CCNL amplia in modo significativo le prerogative sindacali con l'inserimento nella contrattazione di nuove materie come, ad esempio i congedi per la formazione, la disciplina dei CUG

aziendali, le modalità di applicazione del diritto ai 14 minuti per i tempi di vestizione e svestizione, ecc. Inoltre sono state chiarite molte delle materie rimesse alla contrattazione decentrata già previste dal precedente CCNL con l'obiettivo di renderle effettivamente esigibili.

Per quanto riguarda il diritto d'informazione, il nuovo contratto allarga tale diritto anche a fattispecie nuove come, a mero titolo di esempio, le misure per il contrasto a fenomeni di burn-out, stress da lavoro, processi di esternalizzazione dei servizi, ecc. Come già previsto nel CCNL della Sanità Pubblica, si inserisce un nuovo strumento per l'esercizio delle prerogative sindacali: il confronto fra le parti che si esercita, unitamente all'informazione, sia a livello regionale che di posto di lavoro.

Allo scopo di attuare il diritto all'informazione e al confronto, per la prima volta si definiscono modalità e tempi certi che se da un lato costituiscono un diritto per le rappresentanze sindacali e le OO.SS, dall'altro si configurano come un vero e proprio obbligo per le Amministrazioni.

Art. 9

Comitato Unico di Garanzia

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

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

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

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

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

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

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

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

COMMENTO:

La legge prevede l'istituzione dei Comitati Unici di Garanzia per le Amministrazioni Pubbliche: ora la creazione dei CUG viene estesa anche alle strutture private che applicano il presente CCNL, unificando le competenze dei comitati per le pari opportunità e contro il fenomeno del mobbing in un solo organismo.

I CUG hanno composizione paritetica e devono costituirsi entro 3 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo. In particolare, rientrano tra le loro prerogative:

- *assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;*
- *operare per rimuovere le cause di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;*
- *migliorare l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.*

Il CUG deve dotarsi di un regolamento sul suo funzionamento fin dalla sua istituzione, pertanto vi invitiamo a definirlo al più presto con i datori di lavoro. L'istituzione del CUG a livello aziendale è anche possibile in strutture sotto i 200 dipendenti, qualora vi sia una richiesta in tal senso da parte delle controparti datoriali.

Art. 10

Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni al personale dipendente

Al fine di prevenire e contrastare il sorgere di fenomeni di violenza e aggressione al personale dipendente, fermo restando quanto previsto all'art. 7 (relazioni sindacali in tema di salute e sicurezza), le parti convengono di istituire un apposito organismo paritetico a livello aziendale, composto, per la parte sindacale, da un componente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMMENTO:

Per la prima volta in un CCNL si inserisce un articolo dedicato appositamente alla prevenzione e al contrasto delle aggressioni nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il nuovo organismo paritetico, da costituirsi entro 45 giorni e dovrà operare in stretto rapporto con gli attori del sistema di prevenzione e sicurezza sul lavoro e, in particolare, con le rappresentanze sindacali aziendali.

Fra le principali funzioni in capo a tale organismo, oltre al costante monitoraggio degli eventuali episodi di aggressione e di violenza, intesa in senso ampio, vi è quello di elaborare e proporre concrete misure di prevenzione agendo nei campi chiaramente indicati nelle lettere a) b) c) dell'articolo.

È importante dare un'attenzione particolare alle aggressioni verbali che sono quelle più frequenti e meno identificabili e tracciabili.

Nei compiti del nuovo organismo rientra la vigilanza dell'applicazioni delle disposizioni previste dalla Legge 113/2020, in sinergia con le rappresentanze sindacali e i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza.

Per non ingessare la costituzione di questo organismo, può essere utile proporre alle strutture di nominare anche per questo organismo paritetico, gli stessi componenti del CUG.

Titolo III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

Assunzione

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 12

Documenti di assunzione

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

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

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

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

Art. 13

Visite mediche

La Struttura potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dall'art. 41 (*Sorveglianza sanitaria*) del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e dal d.lgs. 230/1995 e s.m.i. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura.

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

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

COMMENTO:

I lavoratori adibiti a luoghi di lavoro classificati come "a rischio" devono essere sottoposti a sorveglianza sanitaria preventiva e periodica da parte del Medico Competente.

Il Medico Competente esprime per iscritto il proprio giudizio riguardo alla idoneità del lavoratore ad essere adibito alla mansione specifica fornendo copia del giudizio medesimo sia al lavoratore che al datore di lavoro. Sempre per iscritto devono essere forniti i responsi medici in occasione di visite mediche:

- preventive e/o periodiche;
- su richiesta del lavoratore;
- in caso di cambio di mansione;
- durante la procedura di assunzione;

- *in vista della ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni.*

È inoltre da ricordare che non sono ammesse le visite mediche con lo scopo di accertare un eventuale stato di gravidanza e negli altri casi in cui siano vietate dalla normativa.

Art. 14

Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica cui appartiene il lavoratore interessato.

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

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

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

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

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

COMMENTO:

È stato previsto il periodo di prova anche per i contratti di lavoro a tempo determinato con tempistiche riproporzionate in base alla durata dello stesso.

È stata inoltre inserita la possibilità di essere esonerato dall'effettuare un nuovo periodo di prova qualora una lavoratrice o un lavoratore venga trasferito presso un'altra struttura appartenente al medesimo gruppo, sempre che lo abbia già effettuato nella struttura di provenienza.

Art. 15

Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

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

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

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

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

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

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

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

1. sia nei casi di cui al comma 6 dell'art. 2103 del Codice Civile;

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

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

COMMENTO:

Con il Job Act (D.lgs. 81/2015) sono state introdotte delle modifiche al Codice Civile che consentono al datore di lavoro di assegnare la lavoratrice o il lavoratore a mansioni inferiori rispetto alla categoria di appartenenza e per le quali è stato assunto.

Tale possibilità si verifica quando il datore di lavoro intenda modificare "gli assetti organizzativi aziendali", una previsione quest'ultima estremamente generica che lascia ampi margini discrezionali in capo ai datori di lavoro. Inoltre, è possibile attribuire a mansioni inferiori attraverso un "patto" tra la singola persona e il datore di lavoro, con relativa diminuzione della retribuzione.

Queste possibilità di demansionamento previste dal Job Act non sono accompagnate da disposizioni a tutela dei lavoratori e si possono prestare ad abusi lesivi della dignità della persona, oltre che comportare la perdita di retribuzione.

Il CCNL in questo articolo interviene con decisione su questo campo limitando fortemente le prerogative datoriali e lo fa in due modi:

- *prevedendo che la lavoratrice o il lavoratore coinvolti in ipotesi di demansionamento, hanno diritto di farsi assistere da un rappresentante sindacale che può essere sia interno alla struttura che esterno. Ciò significa che quando un datore di lavoro convoca la persona interessata, è fortemente consigliabile che questa agisca la possibilità che le viene data di farsi assistere e tutelare, e il rappresentante sindacale deve, anzitutto, valutare le motivazioni portate a sostegno della proposta;*
- *per evitare di lasciare "mano libera" ai datori di lavoro il contratto prevede che l'organizzazione del lavoro è materia di contrattazione aziendale (art. 7). Inoltre nell'art. 8 è previsto l'obbligo di informare le rappresentanze sindacali nel caso in cui le decisioni aziendali comportino rilevanti cambiamenti nell'organizzazione dei servizi con ricadute sull'organizzazione del lavoro.*

Art. 16

Cumulo delle mansioni

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

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

Art. 17

Tentativo di repêchage

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

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

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

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

COMMENTO:

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche, esprime per iscritto un re-

ferto relativo alla mansione specifica di:

- a. idoneità;*
- b. idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;*
- c. inidoneità temporanea;*
- d. inidoneità permanente.*

Se il giudizio afferma l'inidoneità temporanea, il medico competente deve precisare i limiti temporali di validità.

Contro i giudizi del medico competente, è ammesso ricorso, entro 30 giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo rivolgendosi all'organo di vigilanza territorialmente competente che deve disporre, dopo altri accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca dell'esito indicato dal medico competente.

È importante vigilare affinché vengano rispettate le disposizioni previste dalle diverse fattispecie a tutela dei lavoratori.

Titolo IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.
2. Nel rispetto del monte ore annuale, la distribuzione dell'orario di lavoro può avvenire eventualmente anche con:
 - a. orario continuato ed articolato in turni, laddove l'organizzazione del lavoro richieda la presenza alternata del personale nell'arco delle 24 ore o per periodi inferiori;
 - b. orario di lavoro articolato con il ricorso a calendari plurisettimanali o annuali come di seguito disciplinato al comma 4.
3. I criteri per la formulazione dei turni di servizio, l'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo confronto con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.
4. In caso di orario programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria e della posizione economica di appartenenza, potranno essere previsti periodi con orario di lavoro settimanale fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi, fino a quattro mesi nell'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore nella settimana, previo confronto con le Rappresentanze Sindacali di cui all'art. 77. In tale ipotesi, le ore di lavoro settimanalmente programmate oltre le 36/38 ore non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.
5. La durata della prestazione non può essere superiore a dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate.
6. La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art. 59, calcolate su un periodo non superiore a sei mesi.
7. Le Strutture potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.
8. Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni

di servizio, fermo restando quanto previsto dal comma 10 del presente articolo e dall'art. 59 comma 1 del presente contratto.

9. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento, all'assistenza ed alle cure dei pazienti, l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria, determina la sospensione del riposo giornaliero. Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.
10. Con esclusivo riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della Struttura abiti di lavoro, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuale di cui al d.lgs. 81/08, l'orario di lavoro riconosciuto comprende 14 minuti complessivi destinati a tali attività, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e dalla postazione allo spogliatoio e di provvedere al passaggio delle consegne ai colleghi. Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa. Le modalità di applicazione di quanto previsto al presente comma sono definite in sede di contrattazione di II livello. Quanto previsto al presente comma si applica automaticamente dal mese successivo all'entrata in vigore del presente CCNL. Con la medesima decorrenza decadranno eventuali accordi decentrati che prevedano tempi di vestizione e svestizione diversi.
11. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le parti convengono che l'articolazione dei turni di cui al precedente comma 2 lett. a) sarà stabilita in base ad una ciclicità che tenga in considerazione l'organizzazione della Struttura e le preminenti esigenze di continuità assistenziale, nonché, per quanto possibile, la necessità per il dipendente di coniugare i tempi di lavoro con le esigenze familiari. I turni, inoltre, saranno predisposti in modo tale da consentire, di norma, l'assorbimento del debito orario nell'ambito di periodi non superiori a sei mesi.
12. Nel rispetto delle previsioni di cui al presente articolo, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro e nell'ottica di agevolare per quanto possibile l'organizzazione della vita

quotidiana dei lavoratori, la programmazione dei turni di lavoro potrà essere oggetto di confronto periodico trimestrale con la Rappresentanza sindacale di cui all'art. 77, così da consentire anche l'eventuale rotazione degli operatori fuori turno.

13. Eventuali modifiche della programmazione dei turni e dell'orario di lavoro, saranno disposte dalla Struttura avendo cura - di norma - di comunicarle con congruo anticipo ai dipendenti interessati. Allo stesso modo, il singolo dipendente, salve ragioni di urgenza, è tenuto ad avanzare richieste di eventuali modifiche della programmazione con congruo anticipo, nel rispetto delle disposizioni aziendali e dei principi di diligenza, di buona fede e correttezza, al fine di garantire una corretta pianificazione della copertura del servizio.
14. In linea di massima, le modifiche alla programmazione dei turni e dell'orario di lavoro con carattere di urgenza saranno operate rispettando per quanto possibile il criterio di congrua distribuzione dell'orario di servizio tra i lavoratori della Struttura, tenendo in considerazione anche eventuali disponibilità rappresentate dai lavoratori. La programmazione dei turni e dell'orario di lavoro, in ogni caso, sarà operata considerando preminente il mantenimento di adeguati livelli assistenziali, in attuazione dei requisiti di accreditamento regionale.

COMMENTO:

È importante in questo articolo mettere in evidenza alcuni aspetti:

- *Il comma 3 chiarisce che i criteri per la formulazione dei turni di servizio, l'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono materia di confronto preventivo con le OO.SS, le RSA/RSU;*
- *Il comma 5 stabilisce che l'orario massimo giornaliero non può superare le 12 ore consecutive. Ciò significa che laddove fossero in essere orari superiori, questi vanno modificati in base alla nuova disposizione e, seppure non specificato, ciò deve avvenire previo confronto aziendale;*
- *Il comma 9 afferma che non sono consentite deroghe alle 11 ore di riposo consecutive, con l'eccezione della partecipazione a riunioni di reparto e per la formazione obbligatoria, fermo restando il diritto al successivo recupero delle ore di riposo non goduto il prima possibile;*
- *È opportuno che le RSU/RSA, in sede di prima applicazione del CCNL, compiano una ricognizione degli attuali sistemi di orari, per tutti i servizi e/o reparti, al fine di intervenire qualora non vi sia il rispetto delle 11 ore;*
- *Il comma 10 chiarisce definitivamente che i tempi di vestizione/ svestizione e consegna fanno parte integrante dell'orario di lavoro. La disposizione si applica dal mese successivo*

alla sottoscrizione del contratto e quindi dal 1° novembre 2020, le/i lavoratrici/tori maturano automaticamente il diritto ai 14 minuti. Pertanto i tempi di vestizione e consegna non possono essere regolamentati in via unilaterale dal datore di lavoro, ma è materia di contrattazione aziendale. In questo quadro, la contrattazione decentrata ha il compito esclusivo di definire **le modalità applicative** di tale diritto. Che quindi non può essere né sostituito né derogato. Nell'applicazione di tale comma si devono preferire gli accordi che consentono di inserire i 14 minuti **dentro** l'orario di lavoro, evitando in questo modo di peggiorare le condizioni e i ritmi di lavoro del personale. In particolare, sono da rigettare proposte di "allungamento" delle pause in vigore che hanno l'obiettivo di creare sovrapposizione del personale, invece di agire sul potenziamento dello stesso. Se invece si dovesse scegliere la strada di trasformare i 14 minuti in permessi sostitutivi o in riduzione dell'eventuale debito orario, il conteggio deve essere fatto calcolando precisamente per ogni lavoratore i minuti maturati.

Accordi diversi, in particolare quelli che prevedano un numero di giornate "forfettarie", inferiori a quelle che si maturerebbero effettivamente nell'arco di un anno, sono da considerarsi peggiorativi di quanto disciplinato dal contratto nazionale;

- Il comma 11, pur rivestendo una natura "programmatica", modifica nell'orario plurisettimanale il tempo di compensazione del debito orario portandolo a 6 mesi al posto dei precedenti 12 mesi. Questa riduzione cerca di evitare che il lavoratore si trovi a dover gestire come accadeva in precedenza, turni troppo discontinui e irregolari con la giustificazione che sarebbero stati compensati nell'arco dell'anno;
- Il comma 13 prevede che la modifica dei turni programmati o dell'orario di lavoro debba essere comunicata in anticipo al lavoratore.

Art. 19

Lavoro notturno

Fatto salvo quanto previsto dagli artt. 59 (lavoro straordinario), 60 (pronta disponibilità), 61 (indennità), 62 (indennità di funzione e coordinamento), 63 (indennità specifiche), 64 (indennità professionali), in materia di indennità e maggiorazioni, ai fini del presente CCNL si intende:

- per periodo notturno, il periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
- per lavoratore notturno, qualsiasi lavoratore che, in via alternativa:
 1. durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;

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

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

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del d.lgs. 66/2003 e s.m.i. (*Si veda il Capo IV sul lavoro notturno*).

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

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

COMMENTO:

L'articolo prevede che oltre alle tipologie di esonero dal lavoro notturno previste dalla legge (ad esempio per le donne dall'accertamento della gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino, oppure la lavoratrice/il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92 e s.m.i.) attraverso la contrattazione aziendale, si possano individuare ulteriori fattispecie di esonero dal turno di notte.

È importante ricordare il datore di lavoro deve a proprie spese far valutare lo stato di salute dei lavoratori notturni da parte di strutture sanitarie pubbliche o da parte del medico competente.

I controlli, preventivi e periodici, devono avere cadenza al massimo biennale ovvero un periodo stabilito in base alle prescrizioni del Medico competente.

Art. 20

Orario di lavoro flessibile

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

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

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

COMMENTO:

Si tratta di un nuovo articolo che introduce per la prima volta la possibilità e la regolamentazione dell'orario di lavoro flessibile al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei lavoratori. Le modalità di applicazione sono demandate alla contrattazione aziendale dove si dovranno definire i servizi ai quali tale istituto è applicabile e le fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita.

Art. 21

Banca delle ore

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

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

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

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

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

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

Sono fatti salvi gli accordi esistenti.

COMMENTO:

L'articolo chiarisce in maniera inequivocabile che le ore accantonate sono nella disponibilità esclusiva del lavoratore e non del datore di lavoro.

Qualora non fosse mai stata attivata la banca delle ore, la struttura dovrà procedere predisponendo i moduli per l'adesione o rinuncia a tale istituto.

Art. 22

Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Disposizioni generali.

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

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

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

Il limite di cui sopra potrà essere modificato a livello aziendale, previa contrattazione con le OO.SS. di cui all'art. 77. In tale ipotesi, la distribuzione dei contratti *part time* aggiuntivi sui diversi profili professionali sarà oggetto di informativa e confronto ai sensi dell'art. 8.

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disposizione del presente CCNL per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro (ivi incluse le percentuali massime di cui agli artt. 24, 25 e 26 (limiti tempo determinato e somministrazione), i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

L'assunzione di personale a tempo parziale, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
- la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è

articolata in turni, tale indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite;

- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo;
- la sede di lavoro.

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

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata, viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata di lavoro.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Ai soli fini dell'interpretazione del presente articolo, devono intendersi confermate le definizioni di lavoro a tempo parziale orizzontale e verticale contenute nella previgente normativa (d.lgs. 61/2000 e s.m.i.).

I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale sono tenuti a comunicare l'esistenza di altri rapporti di lavoro.

Lavoro straordinario e supplementare.

Il lavoro straordinario o supplementare può essere richiesto ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale per garantire la continuità delle prestazioni e/o qualora la Struttura versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 59.

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

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

lavoro) per la corrispondente categoria e posizione economica.

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

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

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

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

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

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

Clausole elastiche.

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

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

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

Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.58 per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione temporale.

In caso di stipula di clausole elastiche, è facoltà del datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 del presente paragrafo, modificare la collocazione temporale e la durata della prestazione nel limite di un monte ore annuo pari a 200 ore.

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

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

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

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

Trasformazione del rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro in essere. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite dal datore di lavoro in Struttura. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale, e viceversa, non è previsto il periodo di prova.

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

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

Sono fatte salve le ipotesi disciplinate all'art. 8, commi 3 e 7, d.lgs. 81/2015 e all'art. 24, comma 6, d.lgs. 80/2015 e loro s.m.i. (*Congedo per le donne vittime di violenza di genere*).

Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro.

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

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

1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto

- coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà genitoriale;
2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente affetti da gravi patologie o infermità;
 3. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figli di età non superiore a 12 anni, in assenza dell'altro genitore o in caso di provvedimenti dell'autorità giudiziaria che assegnino ad un unico genitore la potestà genitoriale;
 4. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;
 5. coloro che devono seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza, etilismo e ludopatia, debitamente e preventivamente certificate, predisposte da strutture sanitarie accreditate e per tutta la durata del progetto di recupero;
 6. il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro e con automatico ripristino dell'orario a tempo pieno allo scadere del periodo, salva diversa scelta della lavoratrice;
 7. partecipazione certificata a corsi di formazione e/o di studio in ambito sanitario, per tutta la durata legale del corso di formazione e/o di studio.

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

COMMENTO:

L'articolo conferma che la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati, non deve superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno. Parimenti si dispone che in sede di contrattazione, tale tetto può essere modificato. Vien da sé che il datore non può modificare la percentuale in modo unilaterale, ma che è necessario l'accordo con le rappresentanze sindacali.

Nel momento in cui si applica oppure si modifica la percentuale in sede di accordo aziendale, è utile definire anche quali sono i profili professionali per i quali l'azienda chiede l'applicazione e/o la modifica della percentuale.

Prima di procedere ad una nuova assunzione a Part-time, il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori occupati a tempo pieno che hanno l'intenzione di passare a Part-time: come rappresentanze aziendali è bene verificare come si verifica tale informativa ai lavoratori e che venga effettivamente offerto il diritto di prelazione sui Part-time che dovessero rendersi disponibili.

Nell'applicazione del regime di Part-time, Il lavoratore può richiedere la sospensione delle clausole

le elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute, la richiesta sarà valutata dal datore di lavoro con decisione motivata che non può essere omessa. In sede di contrattazione aziendale possono essere previste ulteriori situazioni che prevedono la revoca o la sospensione delle clausole elastiche.

Infine, per quanto riguarda la trasformazione del rapporto di lavoro su richiesta volontaria hanno diritto di precedenza¹ nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale:

- a. pazienti affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti 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;*
- b. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.*

Quanto previsto nelle precedenti lettere a) e b) costituisce un diritto per i lavoratori, mentre quanti si trovano nelle condizioni previste nei punti da 1 a 7 (art trasformazione del rapporto di lavoro), hanno la possibilità di richiedere la trasformazione. Tale trasformazione può però essere concessa o meno dalla struttura in rapporto alle esigenze di servizio.

¹ casi disciplinati dall'art. 8, commi 4 e 5, del d.lgs. 81/2015 e s.m.i.

Art. 23

Contratto di apprendistato

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

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

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

Apprendistato professionalizzante o di II livello.

1 Finalità dell'istituto

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

2 Ammissibilità

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

3 Requisiti del contratto

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

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

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

4 Periodo di prova

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

5 Durata massima

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

6 Proporzione numerica

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

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

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

7 Limiti di età

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

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

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

8 Percentuale di conferma

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

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

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

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

9 Durata del rapporto di apprendistato

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

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

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

10 Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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

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

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

11 Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

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

12 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

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

13 Trattamento normativo

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

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

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

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

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

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

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

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

14 Trattamento economico

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

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

per contratti di durata fino a 12 mesi:

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

Per contratti di durata fino a 24 mesi:

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

Per contratti di durata fino a 36 mesi:

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

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

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

15 Estinzione del rapporto di apprendistato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

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

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

16 Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

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

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le competenze da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con

gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

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

17 Tutor aziendale

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

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

18 Durata e contenuti della formazione

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

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

L'attività formativa potrà svolgersi sia mediante lezioni teoriche (anche con modalità *e-learning*) o esercitazioni (cd. Formazione teorica), sia "*on the job*" (cd. Formazione sul campo), e dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro in conformità alle disposizioni legislative vigenti nell'apposito libretto formativo allegato al piano formativo individuale.

La durata complessiva della formazione professionalizzante è quantificata in base alla categoria professionale di riferimento come di seguito indicato:

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

Ai sensi dell'art. 44 co. 3 d.lgs. 81/2015 e delle specifiche linee guida della Conferenza delle

Regioni e delle Province Autonome, la formazione professionalizzante di cui sopra, potrà essere integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali.

COMMENTO:

La regolamentazione dell'apprendistato viene inserita per la prima volta nel CCNL in quanto costituisce una particolare tipologia di rapporto di lavoro a tempo indeterminato che prevede un percorso formativo obbligatorio variabile in base alla categoria e alle mansioni svolte.

Il contratto di apprendistato non è consentito per le professioni sanitarie né per il personale OSS che svolgono il proprio apprendistato all'interno del percorso di studi.

Gli apprendisti hanno gli stessi diritti previsti dal presente CCNL e dalle Leggi.

Art.24

Rapporti di lavoro a tempo determinato

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

A) Durata e causali

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

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

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

Ai sensi della legislazione vigente, il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti.

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

B) Successione di contratti a tempo determinato

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

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

C) Clausole speciali e stabilizzazioni.

La facoltà di rinnovo di contratti a tempo determinato oltre 24 mesi (ad esclusione dei contratti nel settore della ricerca di cui al successivo paragrafo G) non è esercitabile dalle Strutture che non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 25% (arrotondato all'unità superiore) dei lavoratori il cui contratto a termine, comunque eccedente il termine di 24 mesi per effetto di successione, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

La contrattazione di II livello potrà disciplinare i casi laddove si applicheranno le previsioni di cui all'art. 24 (Diritti di precedenza) del d.lgs. 81/2015 e s.m.i.

D) Divieti

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

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 (*Procedura per la dichiarazione di mobilità*) e 24 (*Norme in materia di riduzione del personale*) della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una ri-

duzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salve diverse previsioni di legge;

d. da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

E) Prosecuzione di fatto

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

F) Limiti quantitativi

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

G) Contratti a tempo determinato per la ricerca

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

COMMENTO:

Rispetto al precedente contratto, la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato ha subito modifiche a seguito dell'emanazione di nuove disposizioni legislative intercorse negli anni.

È utile osservare che il ricorso a contratti a tempo determinato può avvenire esclusivamente per le causali e per i periodo temporali indicati nell'articolo in linea con la legislazione vigente.

Un elemento significativo da evidenziare e monitorare è quello che riguarda la stabilizzazione dei rapporti a termine. Infatti, non sarà possibile istituire nuovi rapporti in quelle strutture che non

abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 25% dei lavoratori il cui contratto a termine, comunque eccedente il termine di 24 mesi per effetto di successione, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

Il ricorso ai contratti a termine non potrà superare il 25% del personale in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno.

L'articolo rinvia alla contrattazione due importanti elementi previsti dalla legge:

- 1. la modifica del lasso di tempo che deve trascorrere tra due contratti a termine (10 giorni se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi, 20 giorni se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi). In caso di violazione dei termini fissati, il rapporto di lavoro viene trasformato automaticamente a tempo indeterminato;*
- 2. il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, con il rinvio all'art. 24 del D.Lgs 81/2015².*

² *Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, 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 (), 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 dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.*

() 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 di cui al comma 1 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.*

Art.25

Somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

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

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

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

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

COMMENTO:

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto a tempo determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Tali lavoratori/trici hanno diritto ai servizi messi a disposizione dal datore di lavoro per la generalità dei lavoratori come, ad esempio, la mensa.

Il ricorso a questa tipologia di rapporto di lavoro comporta, per i datori di lavoro, costi aggiuntivi

inseriti allo scopo di temperarne l'utilizzazione, Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto.

Art.26

Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato

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

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

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

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

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

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

- a. nella fase di avvio di nuove Strutture, Reparti o Servizi, per un periodo massimo di 1 anno;

- b. per sostituzione di lavoratori assenti;
- c. per lo svolgimento di attività di insegnamento, nonché per le altre attività di cui all'art. 24 lett. G) del presente CCNL;
- d. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

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

COMMENTO:

Nel precedente CCNL la somma tra fra le due tipologie di contratti non poteva superare il tetto del 40%, mentre il nuovo Contratto abbassa la soglia fissandola al 35% comprensiva anche dei rapporti di lavoro in apprendistato.

Art. 27

Lavoro Agile

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

Su richiesta delle OO.SS., la Struttura fornirà una apposita informativa circa l'utilizzo del lavoro agile e, a domanda, sarà altresì promosso un apposito incontro su tale argomento.

Le Parti si danno atto che l'introduzione sperimentale del lavoro agile potrà essere disciplinata da un regolamento aziendale oggetto di confronto con la rappresentanza sindacale, di cui all'art. 77.

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

- le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento ai luoghi e all'orario di lavoro, nel rispetto comunque del monte ore di cui all'art. 18 (orario di lavoro) del presente CCNL (ovvero di quello concordato individualmente in caso di lavoro a tempo parziale) e dei riposi previsti dal d.lgs. 66/2003 e s.m.i. (**Art. 7 e 9**), e dall'art. 18 (orario di lavoro);
- le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro,

nonché le modalità tecniche e organizzative per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro ai sensi dell'art. 18, della legge 81/2017 e s.m.i.;

- gli strumenti informatici assegnati, le loro modalità di utilizzo, compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con le disposizioni di legge applicabili in materia di controlli a distanza di cui al d.lgs. 151/2015; *(n.d.r il riferimento è all'art. 23)*
- la durata del periodo di *smart working*, a termine o a tempo indeterminato;
- i termini di preavviso per l'eventuale recesso, comunque non inferiori a 30 giorni, ovvero 90 giorni per i lavoratori disabili ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e s.m.i.; resta inteso che in presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

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

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

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

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

COMMENTO:

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da una organizzazione del lavoro per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro.

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo compresa la formazione - rispetto agli altri lavoratori.

Nello smart working, il dipendente è libero di lavorare dove preferisce fuori dall'azienda e non ha precisi vincoli di orario di lavoro. Le rappresentanze sindacali hanno diritto di richiedere ogni tipo di informazione circa l'utilizzo del lavoro agile e l'azienda dovrà fornire informativa.

In sede aziendale, nel momento di contrattare l'implementazione dello smart working e di consigliare il lavoratore è importante in particolare tenere in considerazione i seguenti aspetti:

- *La pianificazione temporale del lavoro agile, in particolare della pronta disponibilità;*
- *Concordare meccanismi che garantiscano il diritto alla disconnessione dei lavoratori;*
- *La valutazione della prestazione e della performance, evitando che l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione, leda la dignità e il diritto alla privacy del lavoratore;*
- *La previsione di attrezzatura telematica, sapendo che la prestazione non deve necessariamente tenersi da casa;*
- *L'adozione di meccanismi di gestione del confronto diretto con i colleghi e inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale;*
- *Meccanismi di controllo e monitoraggio del benessere psicofisico e prevenzione del burnout.*

Sull'ultimo punto è importante soffermarsi sui rischi dello smart working, in particolare l'isolamento sociale e la perdita delle possibilità di comunicazione e di contatto con la dimensione della rappresentanza sindacale. Infatti, prestare l'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali e mediante strumenti che possono concorrere ad aumentare il senso di alienazione, può voler dire la perdita dei contatti sia professionali che umani. Il datore di lavoro deve garantire l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza rispetto agli altri lavoratori interni all'azienda, permettendogli di incontrarsi con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda, nel rispetto di regolamenti o accordi aziendali già da voi sottoscritti.

Art. 28

Telelavoro

1. Definizione

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

2. Prestazione lavorativa

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

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

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

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

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

3. Postazione di lavoro

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

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

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

La Struttura si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro la Struttura può richiamare in sede la lavoratrice/

lavoratore fino a riparazione avvenuta, dando un preavviso non inferiore a 24 ore.

4. Collegamenti telefonici

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

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

5. Arredi

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

6. Orario

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

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso la Struttura o in trasferta e danno diritto alle relative maggiorazioni retributive di cui all' art. 60 del presente CCNL.

7. Comunicazione, informazione

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

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

8. Riunioni e convocazioni aziendali

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

9. Diritti sindacali

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

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

10. Controlli a distanza

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

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

11. Sicurezza

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

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

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

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

periodiche e specialistiche indicate.

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

12. Riservatezza

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

COMMENTO:

Nel telelavoro, la postazione del lavoratore è fissa e predeterminata nel contratto. La postazione viene allestita nel luogo prestabilito (es. l'abitazione) e potrà essere cambiata solo su accordo delle parti. Nel telelavoro, le parti definiscono gli orari di lavoro all'interno del contratto, nei limiti fissati dalla legge e dal contratto collettivo. Da verificare due aspetti in particolare in sede di contrattazione aziendale:

- *l'effettiva cessione in comodato d'uso gratuito dell'equipaggiamento e il pagamento delle linee telefoniche collegate alla postazione;*
- *che vi sia un monitoraggio e un controllo, sia ex ante che ex post, delle postazioni e della compatibilità con i requisiti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Non è solo un punto che riguarda l'ergonomia delle postazioni, ma anche il benessere psicofisico dei lavoratori.*

Si ricorda che al fine di verificare la corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza da parte del lavoratore a distanza, le rappresentanze dei lavoratori e hanno accesso al luogo in cui viene svolto il lavoro. Tale accesso essere subordinato al preavviso e al consenso del lavoratore qualora la prestazione sia svolta presso il suo domicilio. Anche il lavoratore a distanza può chiedere ispezioni.

Art. 29

Assegnazione e trasferimento del lavoratore

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

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

Art. 30

Riposo settimanale

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

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 31

Festività

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

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

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

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle

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

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

Art. 32

Ferie

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

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

In occasione del godimento del periodo di ferie, incluse le festività sopprese di cui al successivo comma 5, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 50, con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio, spetta, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale allo stesso spettante, a norma del 1° comma del presente articolo. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

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

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

Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate dalla Struttura in qualunque

momento entro i limiti di legge, valutando anche le eventuali richieste del lavoratore.

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

Le chiusure annuali delle Strutture, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e della Struttura.

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

Le ferie sono sospese da:

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

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

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

COMMENTO:

Il nuovo articolo apporta sostanziali innovazioni rispetto alla precedente disciplina.

È precisato che le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ad almeno 15 giorni di ferie consecutive nel periodo estivo, intendendosi per questo l'arco temporale 15 giugno-15 settembre e che ci sia un rotazione tra tutti i lavoratori sui periodi.

È stato inserito il passaggio sulle ferie che possono essere interrotte: per ricovero ospedaliero, per malattia con certificato medico superiore a tre giorni e al verificarsi di un evento luttuoso (cinque giorni).

Inoltre è stato specificato che nell'ipotesi in cui il dipendente in ferie sia richiamato in servizio, spettano i rimborsi per le spese di viaggio sia per il rientro che per ritornare in ferie, nonché tutte le spese anticipate dalla lavoratrice e dal lavoratore.

Vista la presenza nei luoghi di lavoro di un considerevole numero di lavoratrici e lavoratori provenienti da vari Paesi del mondo, è stata prevista la possibilità di cumulare le ferie per l'anno successivo al fine di consentirgli di recarsi nei Paesi d'origine.

Art. 33

Cessione solidale delle ferie

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

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

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

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

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

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

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

Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa

fruizione delle giornate di ferie allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

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

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

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

COMMENTO:

La cessione solidale delle ferie è un istituto nuovo, pertanto dovranno essere previste delle procedure da contrattare a livello aziendale sia per accedervi, per regolamentare la cessione di giornate ad altri dipendenti che per fare richiesta. L'azienda è tenuta a comunicare la regolamentazione dell'istituto a tutti i dipendenti.

Nell' articolo è stato previsto che le giornate di ferie cedibili siano quelle eccedenti le quattro settimane annuali obbligatorie per legge e le quattro giornate delle ex festività soppresse, tuttavia in sede di contrattazione decentrata è possibile individuare ulteriori modalità.

Art. 34

Permessi retribuiti e non retribuiti

(vedi appendice C per approfondimento da 1 a 20)

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

1) Permessi retribuiti:

- a. per matrimonio, giorni 15 di calendario da usufruirsi entro 45 giorni dal matrimonio;
- b. per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i master e i corsi universitari, limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;
- c. in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore

- un permesso, limitatamente a cinque giorni di calendario, comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- d. il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla legge n. 584/1967 e s.m.i.; (1)
- e. il donatore di midollo osseo ha diritto ai permessi di cui alla legge n. 52/2001 e s.m.i.; (2)
- f. per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- g. per particolari motivi personali o familiari, la Struttura può concedere un periodo di permesso retribuito non superiore a diciotto ore annuali, fruibili su base sia giornaliera che oraria;
- h. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- i. per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;
- j. in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno come regolamentato dall'art. 4, comma 1, legge 53/2000 e dal DM 278/2000 e s.m.i.; (3)
- k. nei casi previsti nell'art.14, commi 1 e 2, del d.lgs.151/2001 e s.m.i. (controlli prenatali); (4)
- l. per i dipendenti extracomunitari convocati dalle autorità competenti per il rinnovo del permesso di soggiorno, sono concessi permessi retribuiti per il tempo necessario, considerato il tempo di andata e ritorno nel limite massimo di un giorno lavorativo;
- m. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale espressamente richiesti dalla Struttura. Saranno rimborsate le eventuali spese di viaggio, vitto e alloggio che si renda necessario sostenere;
- n. permessi per la protezione civile di cui all'art. 39 d.lgs. 1/2018 e s.m.i., per i volontari aderenti alle Associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile, come di seguito indicato: (5)
1. *fino a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia avvenuta la dichiarazione di stato di emergenza nazionale);*
 2. *fino a 30 giorni annui complessivi, con periodi continuativi non superiori a 10 giorni, per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e forma-*

zione tecnico-pratica. Nei casi previsti dal presente punto 2 i permessi andranno richiesti con un preavviso di almeno 7 giorni.

2) Permessi non retribuiti

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

- a. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale;
- b. in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non superiore a sei mesi;
- c. per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge 53/2000 e s.m.i. - dal DM 278/ 2000 nonché per le vittime di violenza di cui al punto 6 del presente articolo. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con i permessi di cui al precedente punto b) se utilizzata allo stesso titolo; (6)
- d. per motivate esigenze personali o di famiglia può essere concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio;
- e. nel caso previsto dall'art. 26, comma 4, del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (adozioni internazionali); (7)
- f. il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente.

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

3) Congedi per i genitori

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel d.lgs. 151/ 2001 e s.m.i.

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli artt. 16, 17 e 20 (8) del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. compete l'80% dell'intera retribuzione. Detto tratta-

mento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (9)

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dall'art. 26 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (10)

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità ai sensi dell'art. 16-bis del d.lgs. 151/2001, a condizione che la ripresa dell'attività lavorativa sia compatibile con il suo stato di salute. (11)

Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art. 32 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% dell'intera retribuzione; detto periodo in caso di parto plurimo compete per ogni figlio. (12)

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

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

Nei casi di figli minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge 104/1992 e s.m.i. (13), la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto, nei termini di legge, al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il trattamento economico è previsto dall'art. 34, comma 1, del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (14)

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

Durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (15)

Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art. 40 del

d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (16)

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. possono essere utilizzate anche dal lavoratore padre. (15)

Vengono riconosciute alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre, le assenze per malattie del bambino di cui all'art. 47 del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (17)

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

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

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

Al ricorrere delle condizioni di legge, al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla legge 104/1992 e s.m.i., nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del d.lgs. 151/2001 e s.m.i. (18)

Qualora i dipendenti abbiano diritto alla fruizione dei tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992 e s.m.i., gli stessi possono essere utilizzati anche ad ore nel rispetto delle indicazioni fornite dall'INPS. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità. (19)

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

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

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

Tutte le disposizioni di cui ai punti precedenti si applicano anche nei casi di cui alla legge 76/2016 e s.m.i. ("Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze." Legge Cirinnà)

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

5) Servizio militare o sostitutivo civile

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

6) Congedi per donne vittime di violenza

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato. (20)

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

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità.

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

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

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

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

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

7) Permessi – Recuperi

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

I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.

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

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

8) Congedo retribuito per visite ed esami

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

I permessi di cui al presente paragrafo:

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

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

COMMENTO :

Riteniamo utile evidenziare le modifiche e nuove fattispecie inserite nell'art 34, in particolare:

- *Al punto 4 permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni; la comunicazione in merito all'utilizzo su base mensile dei permessi previsti dalla legge 104/1992, con il presente CCNL può avvenire "di norma" mensilmente, si specifica che il lavoratore ha diritto, in caso di necessità, di poter modificare la programmazione e all'azienda non è consentito chiedere documentazioni, spiegazioni e quant'altro giacché il diritto del lavoratore è insindacabile.*
- *Successivamente al punto 4, è importante da segnalare che tutte le disposizioni di cui ai punti precedenti si applicano anche alle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze di cui alla legge 76/2016 e s.m.i.*
- *Il punto 6 prevede l'istituzione di congedi per le donne vittime di violenza di genere, migliorando la previsione legislativa. Infatti i congedi retribuiti sono pari a novanta giorni lavorativi (anziché i tre mesi di calendario previsti dalla legge) a cui si può aggiungere un successivo periodo di un mese di aspettativa non retribuita.*
- *La lavoratrice ha anche diritto a chiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita frazionata o continuativa fino ad un massimo di due anni, così come previsto al punto 2 comma c) del presente articolo.*
- *Inoltre, su richiesta della lavoratrice è prevista la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.*
- *Con la circolare INPS 25 gennaio 2019, n. 3, l'Istituto specifica quali sono i riferimenti normativi che definiscono la prestazione e le modalità operative per presentare la domanda di congedo.*
- *Il punto 8 con il nuovo CCNL si introduce un nuovo diritto per i lavoratori, sono, infatti, concessi due giorni di permesso retribuiti l'anno, di durata non superiore a 12 ore e quindi frazionabili, per l'espletamento di visite mediche, terapie ed esami diagnostici.*
- *Tale permesso giustifica l'assenza sia per l'effettuazione della prestazione sanitaria sia per i tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, a questo riguardo si precisa che l'eventuale calcolo effettuato dalla sede di abitazione al luogo della visita e/o esame, è illegittimo.*
- *L'effetto migliorativo rispetto al precedente CCNL consiste nel fatto che precedentemente potevano essere concessi fino a 5 giorni di permesso a totale discrezione dell'azienda, mentre, ora le 12 ore costituiscono un vero e proprio diritto.*

Art. 35

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

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

- a. concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b. concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c. riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d. il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

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

Art. 36

Tutela dei dipendenti con disabilità

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

- a. concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b. concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- c. riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- d. il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti

diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

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

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

Art. 37

Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi ECM il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

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

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

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

Il diritto allo studio dei lavoratori è comunque garantito nei limiti ed alle condizioni di cui al

presente articolo, nonché nelle forme e modi di cui all'art. 10 della legge 300/1970 (*Lavoratori studenti*) (Statuto dei Lavoratori).

COMMENTO:

L'articolo riscrive completamente i precedenti articoli del CCNL sulla formazione e sull'aggiornamento professionale, introducendo importanti novità.

Come è noto, fatto salvo accordi aziendali, i costi per la formazione ECM gravavano sui lavoratori mentre con il nuovo CCNL si costituisce un fondo per la formazione a carico delle strutture che, fra l'altro, ricomprende anche la formazione ECM.

Il fondo per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e il diritto allo studio, deve essere costituito in ogni struttura sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

Si ritiene, seppure non espressamente specificato, che il numero dei dipendenti debba essere calcolato al 31 dicembre di ogni (in analogia con quanto previsto per i congedi per la formazione di cui all'art. 38 CCNL), comprendendo, in misura proporzionata, i lavoratori a tempo parziale.

Il fondo si costituisce moltiplicando 12 ore per ogni dipendente come sopra specificato, ad esempio:

- struttura con 100 dipendenti, numero di ore del fondo 1200 ore.
- struttura con 250 dipendenti, numero di ore del fondo 3.000. E così via.

Una volta determinato il numero totale delle ore disponibili nel fondo, vengono assegnate a coloro che presentano una domanda per partecipare a momenti formativi secondo l'ordine di priorità indicativamente previsto.

Ciò significa che a livello di ogni singola struttura, sulla base delle esigenze formative, possono essere modificate le priorità ed, eventualmente, individuarne nuove e diverse, ma sono comunque escluse quelle per la formazione RLS.

Inoltre, sempre a livello di ogni singola struttura, in sede di contrattazione con le rappresentanze sindacali, si dovranno determinare le percentuali di suddivisione del fondo tra le diverse categorie economiche e qualifiche, il numero massimo di ore di permessi annuali usufruibile da ciascun lavoratore, le modalità di richiesta dei permessi.

Poiché la norma fa riferimento ad un eventuale progetto formativo presente in azienda, tale progetto dovrà essere approntato con le rappresentanze sindacali, a maggior ragione se nel progetto è prevista la richiesta di finanziamento all'ente bilaterale per formazione a cui l'azienda aderisce.

Ciò in ragione del fatto che per ottenere il finanziamento, è necessario che il progetto sia presentato alle OO.SS per ottenerne la sottoscrizione.

Compete alle OO.SS territoriali la firma del progetto, fatto salvo che lo stesso non abbia valenza nazionale, nel qual caso compete alle strutture nazionali le quali, prima di sottoscrivere il progetto, verificano che questo sia stato oggetto di contrattazione e confronto al livello aziendale.

Si precisa che la contrattazione, come sopra illustrata, deve essere ripetuta all'inizio di ogni anno sia per la determinazione del numero di ore del fondo, che per le successive parti che devono essere contrattate.

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

Significativamente importate è la previsione contrattuale che, le ore di formazione organizzate dalla struttura non sospendono la fruizione del riposo giornaliero e/o settimanale, nel caso in cui la partecipazione alla formazione si stia obbligatoriamente richiesta dal datore di lavoro e non sia possibile ricorrere ai permessi del Fondo, le ore di formazione saranno compensate, a scelta del lavoratore, mediante il riconoscimento di corrispondenti quote della paga oraria ovvero con corrispondenti riposi compensativi e/o attraverso una proporzionale riduzione dell'eventuale debito ora.

Art. 38

Congedi per la Formazione

1. I congedi non retribuiti per la formazione di cui all'art. 5 legge 53/2000 e s.m.i. sono concessi, salvo comprovate esigenze organizzative, ai lavoratori dipendenti con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Struttura, nella misura percentuale complessiva del 10% del totale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno.
2. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare alla Struttura una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
3. Alle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77 a richiesta, saranno fornite adeguate informazioni sul numero delle richieste pervenute in corso d'anno. In sede di contrattazione di Il livello saranno individuati i criteri da adottare nel caso in

- cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 1.
4. La Struttura può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:
- a. il periodo previsto di assenza superi la durata degli 11 mesi consecutivi;
 - b. non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi; in tali casi, al richiedente, sarà fornita adeguata informazione circa le motivazioni del non accoglimento della domanda.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, la Struttura può differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge 53/2000 e s.m.i. Nell'ipotesi di infermità prevista dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione alla Struttura ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 43 (Malattia e Infortuni).
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

COMMENTO:

Si introduce, per la prima volta, la possibilità per i lavoratori che posseggono almeno 5 anni di anzianità, di fruire di congedi per partecipare a corsi di formazione per un periodo massimo di 11 mesi, anche frazionabili, nell'arco della vita lavorativa nella misura percentuale complessiva del 10% del totale del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Durante il periodo di congedo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione.

Una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Il congedo per formazione non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Il lavoratore può procedere al riscatto oppure al versamento dei relativi contributi relativi al periodo di congedo.

Chi fruisce di questi congedi previsti, può, a richiesta, prolungare il rapporto di lavoro di un periodo corrispondente, anche in deroga alle disposizioni concernenti l'età di pensionamento obbligatoria. La richiesta deve essere comunicata al datore di lavoro con un preavviso non inferiore a sei mesi rispetto alla data prevista per il pensionamento.

Questa opportunità consente di evitare il riscatto o il versamento volontario dei contributi.

Nel caso di comprovate difficoltà organizzative il datore di lavoro può rifiutare la domanda di congedo o può differirla.

La norma inoltre afferma con chiarezza il diritto a proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali.

Art. 39

Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

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

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

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

Titolo V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 40

Comportamento in servizio

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

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

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

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

Art. 41

Ritardi e assenze

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, attestando la presenza secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale e determinato da oggettive impossibilità non dipendenti dalla volontà del lavoratore, non comporta la perdita della retribuzione.

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

Tutte le assenze devono in ogni caso essere giustificate immediatamente e, comunque, non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

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

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

Art. 42

Provvedimenti disciplinari

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

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

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

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona, con facoltà dello stesso di richiedere l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisca o conferisca mandato ai sensi dell'art. 7 legge 300/1970, riprendendo poi a decorrere *ab initio* per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

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

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

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

- I. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi

del presente CCNL, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

- II. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- III. commetta negligenza in servizio o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- IV. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- V. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- VI. compia insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici, esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- VII. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri lavoratori;
- VIII. violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- IX. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;
- X. ometta di comunicare alla Struttura ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 12 (*Documenti per l'assunzione*) del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- XI. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- XII. ponga in essere atti, comportamenti offensivi o lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- XIII. violi il divieto di fumare entro il perimetro delle Strutture, ove previsto;
- XIV. risulti assente o non reperibile alla visita domiciliare di controllo;
- XV. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
- XVI. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto;
- XVII. ometta ingiustificatamente di acquisire i prescritti crediti ECM;
- XVIII. accetti, a qualsiasi titolo, compensi in connessione con la prestazione lavorativa;
- XIX. si rifiuti o ometta di partecipare ai corsi obbligatori organizzati o individuati dalla Struttura ai sensi dell'art. 37 (Fondo per la formazione) o, comunque, in orario di lavoro.

XX. ometta di comunicare alla Struttura la sussistenza di sentenze di condanna o di provvedimenti di rinvio a giudizio o relativi a misure cautelari per fatti che possano arrecare pregiudizio alla Struttura.

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

- A. nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di due anni dall'applicazione della prima sanzione;
- D. assenze per simulata malattia;
- E. introduzione di persone estranee nella Struttura senza regolare permesso;
- F. abbandono del posto di lavoro, ivi inclusa l'eventuale irreperibilità nonostante la presenza presso la Struttura, durante il turno di lavoro notturno;
- G. alteri o falsifichi le indicazioni delle strumentazioni in uso per la rilevazione delle presenze, o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari o non veritiere. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno la Struttura presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta;
- H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, alla Struttura o a terzi;
- J. per tolleranza di abusi commessi da altri lavoratori;
- K. per svolgimento di attività lavorativa non autorizzata con esclusione dei rapporti a tempo parziale; per svolgimento di attività che configuri incompatibilità ai sensi di legge;
- L. per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M. detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della Struttura;
- N. molestie di carattere sessuale o atti di libidine;

- O. rissa o alterchi con vie di fatto, anche con utenti o loro familiari, salvi i casi di legittima difesa;
- P. furto o appropriazione di beni, anche di modico valore, dei degenti, della Struttura o di terzi; danneggiamento volontario o per negligenza grave e dimostrata di beni, impianti o materiali della Struttura, dei degenti o di terzi;
- Q. violazione delle norme in materia di armi;
- R. gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale della Struttura per quanto di riferimento alle normative di cui alla d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231; (*Responsabilità amministrativa dell'ente*)
- S. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- T. mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato e giustificato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, al compimento del termine fissato per iscritto dalla Struttura;
- U. chiedo, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- V. condotte costituenti reato commesse in servizio o che possano arrecare pregiudizio alla Struttura;
- W. utilizzo dei permessi ex L. 104/92 o del congedo straordinario per assistenza a familiari disabili in modo difforme dalla legge.

È in facoltà della Struttura, anche qualora per le condotte contestate siano state avviate indagini da parte degli enti pubblici competenti, di provvedere alla sospensione cautelare onde consentire lo svolgimento di accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

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

COMMENTO:

Dal momento che la lavoratrice/ il lavoratore riceve una contestazione scritta nella quale si preannuncia l'avvio di un procedimento disciplinare, ha cinque giorni di tempo per presentare le proprie controdeduzioni a sua difesa. Questa può essere anche inviata per raccomandata al domicilio.

La lavoratrice o il lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare ha diritto di presentare le pro-

prie giustificazioni sia in forma scritta che attraverso l'audizione orale.

I cinque giorni sono di calendario, quindi sono compresi i giorni festivi e quelli di riposo. Se il quinto giorno cade in un giorno festivo, il periodo non viene prorogato.

Inoltre, la lavoratrice o il lavoratore nell'esporre le proprie ragioni difensive, può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato, che resta la via principale da seguire. A tal proposito, è importante che i lavoratori sappiano di questa possibilità e che il nostro supporto sia sempre a disposizione dei lavoratori raggiunti da provvedimento disciplinare.

È, dunque, consigliabile che ricevuta la lettera di contestazione, la persona interessata si rivolga subito al proprio delegato sindacale, oppure può recarsi presso la sede della FP-CGIL presso la Camera del Lavoro della sua città per ricevere tutta l'assistenza necessaria.

E' importante evidenziare che il provvedimento disciplinare non può essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione delle controdeduzioni da parte del lavoratore ³.

COSA DEVE FARE IL/LA DELEGATO/A SINDACALE

Il/la delegato/a sindacale a cui si è rivolto la lavoratrice e il lavoratore per farsi assistere nelle fasi del procedimento disciplinare, per prima cosa deve informarsi dettagliatamente sui fatti che vengono contestati e, se necessario, ricercare mezzi di prova a sostegno della difesa.

Qualora fosse necessario citare delle testimonianze, il/la delegato/a sindacale dovrà contattare la persona (assieme alla lavoratrice o al lavoratore), per raccogliere la versione dei fatti contestati ed eventualmente chiedere la disponibilità per una sua eventuale audizione.

Deve informare il responsabile sindacale territoriale che segue la struttura per informarlo dell'avvio di un procedimento disciplinare e, all'occorrenza, acquisire suggerimenti e consigli per una difesa efficace o di far fare l'assistenza al responsabile sindacale territoriale.

Durante la fase di audizione, una volta esposti i fatti a difesa, può chiedere l'archiviazione del provvedimento ovvero la riduzione della sanzione proposta dall'Amministrazione, sempre che la persona interessata sia consenziente.

Al termine dell'incontro è consigliabile che sia redatto un verbale dell'audizione a difesa e, nell'ipotesi di chiusura del procedimento, un verbale di archiviazione.

Nel momento in cui alla lavoratrice o al lavoratore viene comunicata la sanzione disciplinare, il/la delegato/a sindacale, deve (eventualmente sentito il responsabile sindacale territoriale) prendere appuntamento con l'ufficio vertenze della CGIL presso la Camera del Lavoro della sua città per

avviare le procedure di impugnazione del provvedimento.

Una volta che viene applicata una sanzione, non può essere modificata o sostituita. inoltre, nel caso in cui il procedimento disciplinare si sia chiuso senza l'applicazione di alcuna sanzione, non è consentito al datore di lavoro di riaprire, in relazione ai medesimi fatti, il procedimento stesso.

Se al termine della procedura, l'amministrazione assume comunque il provvedimento disciplinare la lavoratrice o il lavoratore, può promuovere, entro i 20 giorni successivi all'applicazione della sanzione, la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato al fine di ottenere la revoca o la conversione del provvedimento.

In alternativa può impugnare la sanzione davanti all'autorità giudiziaria, con l'assistenza di un Avvocato.

Recidiva. *Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari irrogate decorsi 2 anni dalla loro applicazione così come previsto dall'art 7 legge 300/70.*

Troverete in appendice D *al testo dei fac-simile di richiesta di audizione e di giustificazione scritta.*

³ EX ART. 7 L. 300/70

Titolo VI MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 43

Malattia e Infortuni

Malattia

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

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di 60 giorni, da 540 giorni a 600 giorni; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 600° giorno, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di 90 giorni (dal 600° giorno al 690° giorno), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero.

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

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

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

Malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita quali, in misura esemplificativa ma non esaustiva: l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità indicate al successivo capoverso, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia,

ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

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

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

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

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

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

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

Infortunio sul lavoro

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

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

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

Trattamento Economico

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a

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

a) in caso di malattia:

il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (Legge 29 febbraio 1980, n. 33, art. 1).

b) in caso di infortunio sul lavoro:

il 100% della retribuzione globale compreso il giorno in cui si verifica l'infortunio sino al 365° giorno di assenza. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 60% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Si fanno salve le condizioni di miglior favore delle singole Strutture.

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

Parti Comuni

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

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

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

COMMENTO:

Al fine di garantire una maggiore tutela per le lavoratrici e i lavoratori fragili, l'articolo prevede, che nel periodo di comporto non rientrano i giorni di assenza dal lavoro a causa degli effetti collaterali delle terapie.

E' chiaramente specificato che i periodi di assenza dal lavoro per infortunio e/o per malattia, non sono cumulabili fra loro, essendo due fattispecie diverse.

Qualora vi siano lavoratori affetti da patologie oncologiche o ad esse assimilabili che devono effettuare terapie salvavita, è importante informarli di produrre la documentazione presso gli organismi competenti pubblici, per certificare di conseguenza i giorni necessari alle terapie e per eventuali effetti collaterali e porli di conseguenza fuori dal comporto dei giorni di malattia.

Art. 44

Assicurazioni ed infortuni sul lavoro

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

Art. 45

Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro

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

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

1 - Numero dei RLS

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

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

2 - Permessi dei RLS

Agli RLS spettano, per l'espletamento del ruolo e per lo svolgimento delle attribuzioni previste

dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008, permessi retribuiti pari a:

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

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

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

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

3 - Durata dell'incarico

La durata dell'incarico di RLS è di 3 anni. Nelle Strutture dove non siano presenti RSU o RSA è possibile la riconferma per un ulteriore periodo di 3 anni, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro.

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

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

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

4 - Elezione dei RLS

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

4.1. Elettorato attivo

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

4.2 Elettorato passivo

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

4.3 Potere di iniziativa

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

4.4. Modalità di svolgimento delle elezioni

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

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

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

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

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

4.5. Individuazione del RLS a maggioranza senza elezione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La carica di RLS è rieleggibile.

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

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

5 - Attribuzioni dei RLS

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

5.1 Accesso ai luoghi di lavoro:

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

5.2 Modalità di consultazione:

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

5.3 Informazioni e documentazione aziendale:

- a. Il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui all'art. 50 lettera e) del d.lgs. n. 81/2008.

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

5.4 Formazione

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

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

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

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

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

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

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

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

6 - Riunioni periodiche

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

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

Della riunione viene redatto verbale.

ORGANISMI PARITETICI

1. Principi generali

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Organismo paritetico nazionale (OPN)

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

- promozione della costituzione degli Organismi Paritetici territoriali di cui al successivo punto 3 e coordinamento della loro attività;
- formazione, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli OPR e OPP;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli Organismi Paritetici territoriali, anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- svolgimento di una funzione di orientamento ai fini degli interventi per la formazione finanziata da Fondi interprofessionali sui temi della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse messe a bando dai Fondi interprofessionali per la formazione continua, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del d.lgs. n. 81/2008);
- promozione ed adozione di iniziative per l'attivazione e l'accesso a canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di Enti pubblici nazionali e comunitari;
- formulazione di valutazioni e proposte sugli aspetti applicativi della vigente normativa e sulle iniziative delle Istituzioni competenti;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche al fine della individuazione di eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle Amministrazioni competenti;
- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello nazionale nelle materie disciplinate dal d.lgs. n. 81/2008;
- partecipazione e concorso allo sviluppo del Sistema Informativo Nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 8, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008);

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

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

3. Organismi Paritetici Territoriali

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

3.1. Organismi Paritetici Regionali (OPR)

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

- a. coordinamento degli OPP operanti nella regione, per lo scambio di esperienze ed attività sviluppate sul territorio;
- b. tenuta di un elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli OPP. Tale elenco sarà trasmesso all'OPN;
- c. in raccordo con gli OPP:
 - relativamente ai temi oggetto del presente articolo, tenuta dei rapporti con l'ente Regione, con i Comitati regionali di coordinamento di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 81/2008 e con gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
 - sviluppo di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse dei fondi interprofessionali, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del d.lgs. n. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;
 - promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza

sul lavoro;

- promozione di altre iniziative, con particolare riferimento all'ambito regionale, finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello regionale nelle materie disciplinate dal d.lgs. n. 81/2008;

- valutazioni e proposte sulle iniziative delle Istituzioni in ambito regionale.

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

3.2. Organismi paritetici provinciali (OPP)

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

a. relativamente ai temi oggetto del presente articolo, tenuta dei rapporti con i soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio della provincia o al livello regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;

b. tenuta di un elenco contenente i nominativi dei RLS eletti o designati nelle aziende e successiva trasmissione dell'elenco all'OPR di riferimento;

c. previa informativa all'OPR di riferimento:

- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondi interprofessionali per la formazione continua, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del d.lgs. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;

- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne informative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- promozione, con particolare riferimento all'ambito provinciale, di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello territoriale nelle materie disciplinate dal d.lgs. 81/2008;

- valutazioni e proposte sulle iniziative delle istituzioni in ambito provinciale;

- formulazione di proposte all'OPR di riferimento e all'OPN, in coordinamento con l'OPR, in materia di fabbisogni informativi e formativi connessi all'applicazione della normativa vigente;

- definizione, a livello di singolo OPP, delle modalità con cui dare riscontro alle richieste

aziendali di collaborazione in ordine alla pianificazione e realizzazione delle attività formative per i lavoratori e gli RLS, ai sensi dell'art. 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 e in coerenza con quanto previsto dall'Accordo in sede di Conferenza Stato/Regioni del 21 dicembre 2011.

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise.

Pertanto, nei casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti suddetti, le parti interessate (i datori di lavoro, i singoli lavoratori o i loro rappresentanti), possono adire l'OPP al fine di ricercare una soluzione concordata, ove possibile.

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

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

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

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

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

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

COMMENTO:

Le misure previste dall'articolo sono state integrate con quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e il precedente allegato 6), con le variazioni intervenute a seguito delle modifiche legislative avvenute nel corso degli anni nonché gli accordi Interconfederali.

Titolo VII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

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

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere.

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

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

Art. 46

Il sistema di classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in sei categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D, DS, E. Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie, riportate nell'articolo 52, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.

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

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

Ai fini dell'individuazione della categoria legale (art. 2095 c.c. Categorie dei prestatori di lavoro),

si tiene conto dell'inquadramento iniziale della qualifica di appartenenza del lavoratore, determinato ai sensi del presente articolo.

Art. 47

Norma generale d'inquadramento

Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o di istituzione di nuove figure professionali da parte del Ministero della Salute, utilizzabili nel settore, ovvero alla stregua di nuove emanande normative, si incontreranno entro trenta giorni per verificare la corretta collocazione nella posizione di appartenenza di personale interessato all'interno dell'organizzazione aziendale. Il confronto si svolgerà in sede di commissione paritetica, istituita per la verifica dell'ordinamento professionale ai sensi dell'articolo 53.

Art. 48

Norma di qualificazione e progressione professionale

A) Progressioni orizzontali

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

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

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

B) Sospensione degli effetti del paragrafo A).

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

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

1. i lavoratori con qualifica di Operatore Socio Sanitario vengono inquadrati nella posizione

economica B3 a far data dal mese successivo al compimento di una anzianità di tre anni di servizio nella qualifica di Operatore Socio Sanitario nella stessa Struttura o Gruppo, con decorrenza comunque non precedente al 1° aprile 2020 e senza riconoscimento di differenze retributive o arretrati per i periodi antecedenti;

2. con decorrenza dal 1° aprile 2020, e senza riconoscimento di differenze retributive o arretrati per periodi antecedenti, le anzianità prescritte dall'art. 52 per l'inquadramento del personale nelle posizioni economiche D1, D2 e D3, per le qualifiche per cui ciò è previsto e ferme restando le modalità di computo di cui al medesimo articolo, sono ridotte di cinque anni e vengono pertanto così rideterminate:

- D1 - 15 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;
- D2 - 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;
- D3 - 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

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

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

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

COMMENTO:

Con la conclusione di questa tornata contrattuale, viene istituita un'apposita commissione con l'obiettivo di elaborare un nuovo sistema di progressioni orizzontali all'interno delle singole di categorie e di qualificazione professionale. La commissione paritetica ha il compito di esprimersi ogni volta che vi siano modificazioni, integrazioni dei profili o istituzione di nuove figure professionali.

Inoltre il nuovo articolo interviene sul precedente sistema riguardo ai passaggi orizzontali automatici, apportando importanti garanzie per le lavoratrici e i lavoratori.

Nel corso degli anni il panorama della Sanità Privata è profondamente cambiato con la nascita di grandi gruppi, pertanto si è previsto che le anzianità siano riconosciute anche in spostamenti del personale tra strutture dello stesso gruppo o ente.

È importante evidenziare che i passaggi previsti nell'articolo alla lettera b, sia per il personale OSS che per la categoria D, hanno decorrenza a partire da aprile 2020 pertanto dovranno essere corrisposti alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno raggiunto tale anzianità da aprile a giugno applicando le differenze sui vecchi tabellari da luglio ad ottobre con le differenza ma con i nuovi tabellari.

Art. 49

Passaggio di posizione o di categoria

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

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

Art. 50

Retribuzione

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

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

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

Art. 51

Posizioni economiche a regime

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

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

Art. 52

Inquadramento del personale nel sistema di classificazione

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Categoria A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferita al corretto svolgimento della propria attività, e che svolgono anche attività di pulizia.

Posizione A:

Addetto alle pulizie, Operaio qualificato, Addetto alla piscina, Commesso, Ausiliario.

Sono inoltre comprese nella posizione le qualifiche che seguono, così rinominate dal CCNL 1998-2001:

Addetto alla piscina (già Bagnino);

Commesso (già Telefonista);

Ausiliario (già Addetto alla cucina, Addetto al guardaroba, Lavandaio/a, Disinfettatore, Ausiliario di assistenza per anziani, Ausiliario socio-sanitario).

Posizione A1:

Il personale inquadrato nella posizione A, a far data dal mese successivo al compimento di una anzianità di 2 anni di servizio nello stesso Ente o Gruppo e con la stessa qualifica.

Posizione "A/A1"

Le qualifiche di posizione comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate, nonché la sorveglianza e la custodia dei locali di assegnazione.

L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute.

L'attività è resa in base a istruzioni ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, nell'area dei servizi generali e tecnico economici, con particolare riferimento alle pulizie da espletarsi in tutti gli ambienti della Struttura.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Posizione A2:

Aiuto cuoco, Ausiliario specializzato.

Il personale inquadrato nella posizione A1 a far data dal mese successivo al compimento di una anzianità di tre anni di servizio nello stesso Ente o Gruppo e con la stessa qualifica.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48

Posizione A3:

Sono inquadrati nella Posizione A3 i lavoratori che hanno assunto la qualifica di Ausiliario specializzato per effetto del CCNL 1998-2001, essendo già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 in una delle seguenti qualifiche: Ausiliario socio sanitario specializzato, Addetto all'assistenza per anziani, Assistente bambini, Assistente ed Accompagnatore per disabili.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione "A2/A3"

Le qualifiche di questa posizione comportano attività esecutive di natura tecnica e tecnico-manuale, assicurano la pulizia negli ambienti sanitari e sociosanitari, ivi compresa quella delle apparecchiature e strumentazioni. Inoltre, assicurano la pulizia negli ambienti delle strutture sanitarie di degenza, diurne e domiciliari ivi comprese quelle del comodino, delle apparecchiature e della testata del letto. Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con gli Operatori Socio-Sanitari e con il personale infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati; prendono parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente.

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

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

Posizione A4:

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Categoria B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali;
- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Requisiti culturali e professionali:

Possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Per l'OTA, il titolo specifico é quello previsto dal Dm 295/91, così come recepito negli Accordi del 25/11/91 e del 6/12/91, che fanno parte integrante del presente contratto (Allegato 4).

Posizione B:

Impiegato d'ordine, Centralinista, Portiere centralinista, Operaio specializzato, Operatore di centri elettronici, Autista, Operaio Manutentore, Operatore Tecnico addetto all'Assistenza (OTA), Cuoco, Assistente socio-sanitario con funzioni educative, Assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno, Ausiliari socio-sanitari specializzati già inquadrati all'ex 4° livello, a seguito di corsi professionali interni già esplicati o per accordi aziendali.

Sono inoltre compresi nella posizione i lavoratori:

- già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 nella qualifica di Operatore ad alta specializzazione o come Operaio tecnico, che hanno assunto la qualifica di Operaio specializzato per effetto del CCNL 1998-2001

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione "B/B1"

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, di carattere assistenziale, educative, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

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

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

A titolo esemplificativo i compiti attribuiti comportano:

- assistenza diretta alla persona, anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita, in relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Posizione B1:

Impiegato d'ordine a far data dal mese successivo al compimento di 5 anni di anzianità nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

Cuoco a far data dal mese successivo al compimento di 5 anni di anzianità nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo, senza riconoscimento di arretrati per periodi antecedenti alla stipula del presente CCNL.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

- conduzione, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi per i quali occorre una formazione tecnica e professionale unitamente ad eventuale abilitazione, qualificazione o patente;

- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona;

- gestione e/o manutenzione di apparecchiature elettroniche ed elettromedicali;

- conduzione delle cucine con preparazione dei cibi secondo modalità prestabilite;

- attività di segreteria, di digitazione, inserimento ed elaborazione dati, anche funzionali alla contabilità della Struttura;

- conduzione, manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi in genere.

Posizione B2:

Operatore socio sanitario, Autista addetto saltuariamente alla conduzione di auto-ambulanza, Animatore, Tecnico di attività motoria in acqua, Operaio impiantista.

Sono inoltre compresi nella posizione i lavoratori già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 con la qualifica di Impiantista, che hanno assunto, per effetto del CCNL 1998-2001, la qualifica di Operaio impiantista.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione "B2"

Comprende posizioni di lavoro che, nel rispetto del profilo di appartenenza, comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative, d'insegnamento e di assistenza alla persona, anche mirate al recupero e reinserimento di soggetti con disabilità psico-fisiche, che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti che possono comportare anche funzioni di natura amministrativa, con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili.

Operatore Socio Sanitario: svolge le attività descritte dall'Accordo Conferenza-Stato Regioni del 22/2/2001, pubblicato in G.U. n.91 del 19 aprile 2001, così come recepito in sede regionale.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Posizione B3:

Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), Insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento), Istruttore di nuoto, Assistente per l'infanzia, Capocuoco, Autista di ambulanza.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione "B3"

Appartengono alla posizione i lavoratori con particolare specializzazione; collaborano alla redazione della programmazione delle attività con responsabilità diretta nell'attuazione di programmi di lavoro e delle attività da loro svolte.

Appartengono a questo profilo economico anche i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro per le quali è necessario il coordinamento di altri lavoratori, nonché l'assunzione di responsabilità per il loro operato.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.

Le posizioni lavorative comportano:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale richiesta;
- coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;

-mansioni esecutive senza valutazioni di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabilito.

Ai fini contrattuali, sono considerati Educatori (senza titolo specifico, ad esaurimento) i lavoratori che, compatibilmente con la legge, svolgano funzioni di Educatore in assenza dei requisiti e/o delle condizioni previsti dal presente articolo per l'inquadramento nelle posizioni economiche D, D1, D2 e D3.

Posizione B4:

Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), a far data dal mese successivo al compimento di cinque anni di anzianità in tale qualifica, maturata nello stesso Ente o Gruppo.

Il personale con qualifica di Insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento) con un'anzianità di almeno cinque anni in tale qualifica, maturata nello stesso Ente o

Posizione "B4"

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Gruppo, è inquadrato nella posizione B4 con le seguenti decorrenze:

- dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, per il personale già in possesso a tale data della predetta anzianità quinquennale;

- a far data dal mese successivo al compimento della predetta anzianità quinquennale, per il personale che la consegua successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Categoria C

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Posizione C:

Impiegato amministrativo di concetto, Infermiere psichiatrico con un anno di scuola (ad esaurimento), Programmatore di centro elettronico, Insegnante corsi formazione professionale, puericultrice, infermiere generico (ad esaurimento), massaggiatore (ad esaurimento), massofisioterapista (ad esaurimento), autista di ambulanza del sistema di emergenza-urgenza (Accordo Ministero Salute e Regioni del 22 maggio 2003), Capo servizi operai, Cuoco diplomato con titolo di scuola alberghiera.

Sono inoltre compresi nella posizione i lavoratori già inquadrati alla data del 22 dicembre 1999 con la qualifica di Operatore tecnico coordinatore, che hanno assunto, per effetto del CCNL 1998-2001, la qualifica di Capo servizi operai.

Gli educatori (senza titolo specifico, ad esaurimento), nonché gli insegnanti (senza titolo specifico, ad esaurimento) sono inquadrati nella posizione economica C al compimento di 15 anni di anzianità nella stessa qualifica e nel medesimo Ente o Gruppo, purché in possesso del diploma di scuola media superiore, con le seguenti decorrenze:

Posizione "C"

Le qualifiche di questa posizione comportano:

- l'esecuzione di funzioni amministrative, contabili, tecniche e sanitarie, prestazioni che richiedono preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un'attività omogenea, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti con diversa abilità;

- conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche complesse.

Le posizioni di lavoro possono altresì comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di operatori a minor contenuto professionale.

Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma abilitante all'esercizio della professione, ove previsto.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

- dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, per il personale già in possesso a tale data della predetta anzianità di 15 anni;

- a far data dal mese successivo al compimento della predetta anzianità di 15 anni, per il personale che la consegua successivamente alla sottoscrizione del presente CCNL.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

In caso di istituzione della figura dell'Autista Soccorritore, attualmente oggetto di esame in sede di Conferenza Stato-Regioni, le parti attiveranno la Commissione paritetica di cui all'Accordo per l'istituzione della Commissione paritetica nazionale per l'interpretazione autentica al fine di individuarne il corretto inquadramento.

Profili professionali

Personale tecnico: Programmatore.

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, il corretto utilizzo dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

Posizione C1:

Impiegato amministrativo di concetto, a far data dal mese successivo al compimento di cinque anni di anzianità nel medesimo Ente o Gruppo e nella medesima qualifica.

Assistente tecnico dotato di titolo specifico alla funzione espletata - capo servizio.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione "C1"

Assistente Tecnico: esegue operazioni di rilevazione tecnica riferita alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo all'esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, nella predisposizione di capitolati, nelle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

Personale amministrativo: impiegato di concetto.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE	
	Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse con elaborazione concettuale - anche mediante l'ausilio di tecnologia, elettronica e/o informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.
Posizione C2: Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.	Posizione "C2" Posizione "C3" Posizione "C4"
Posizione C3: Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.	
Posizione C4: Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.	

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Categoria D

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

Posizione D:

personale infermieristico (infermiere, infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola ad esaurimento, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale); **personale tecnico sanitario** (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); **personale della riabilitazione** (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso ad esaurimento, educatore professionale socio-sanitario); **assistente sociale, cappellano.**

Con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL, è inquadrato nella posizione "D" l'Educatore professionale socio-pedagogico, purché in possesso di laurea L19 ed a condizione che

Posizione "D"

Profili professionali

Collaboratori professionali sanitari.

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio al Dm. 2 aprile 2001 (Determinazione delle classi delle lauree universitarie delle professioni sanitarie) ed ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti a fianco di ciascuno indicati:

Personale infermieristico:

Infermiere: Dm 14/9/94, n.739;

Ostetrica: Dm 14/9/94, n.740;

Dietista: Dm 14/9/94, n.744;

Assistente sanitario: Dm 17/1/97, n.69;

Infermiere pediatrico: Dm 17/1/97, n.70;

Podologo: Dm 14/9/94, n.666;

Igienista dentale: Dm 15/03/1999, n. 137.

Personale tecnico sanitario:

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: Dm 14/9/94, n.745;

Tecnico sanitario di radiologia medica: Dm 14/9/94, n.746;

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

tale figura sia richiesta dalla normativa sanitaria applicabile e sia computabile ed utile ai fini del soddisfacimento dei requisiti regionali di autorizzazione ed accreditamento.

È inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, così rinominata dal CCNL 1998-2001:

Collaboratore amministrativo (già Collaboratore direttivo).

Tecnico di neurofisiopatologia: Dm 15/3/95, n.183;

Tecnico ortopedico: Dm 14/9/94, n.665;

Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: Dm 27/7/98, n.316;

Odontotecnico: Art.11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e Dm 23 aprile 1992;

Ottico: Art.12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e Dm 23 aprile 1992.

Personale della riabilitazione.

Tecnico audiometrista: Dm 4/9/94, n.667;

Tecnico audioprotesista: Dm 14/9/94, n.668;

Fisioterapista: Dm 14/9/94, n.741;

Logopedista: Dm 14/9/94, n.742;

Ortottista: Dm 14/9/94, n.743;

Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: Dm 17/1/97, n.56;

Tecnico della riabilitazione psichiatrica: Dm 29/03/2001, n. 182;

Terapista occupazionale: Dm 17/1/97, n.136;

Massaggiatore non vedente: Legge 19 maggio 1971, n. 403;

Educatore professionale socio-sanitario: Dm 8 ottobre 1998, n.520. Ai fini dell'inquadramento nelle posizioni D, D1, D2 e D3, è necessario il possesso del titolo universitario prescritto dall'art. 1, co. 596 l. 205/2017 o di un titolo ad esso equipollente e/o equivalente ai sensi della normativa nazionale.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Assistente sociale.

I contenuti e le attribuzioni del profilo di Assistente sociale sono quelli previsti dall'art.1 della Legge 23 marzo 1993, n.84 e s.m.i.

Educatore professionale socio-pedagogico.

I contenuti e le attribuzioni del profilo di Educatore professionale socio-pedagogico sono quelli previsti dall'art. 1, co. 594 e ss., l. 205/2017 e s.m.i.,

Ai fini dell'inquadramento nelle posizioni D, D1, D2 D3, è necessario il possesso di laurea L19 e l'inquadramento medesimo avverrà a condizione che la figura dell'Educatore professionale socio-pedagogico sia richiesta dalla normativa sanitaria applicabile e sia computabile ed utile ai fini del soddisfacimento dei requisiti regionali di autorizzazione ed accreditamento.

Collaboratore tecnico -professionale.

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle Strutture ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Collaboratore amministrativo

Svolge attività amministrative che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Posizione D1:

1.infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;

2.personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico);

personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale socio-sanitario);

assistente sociale;

a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

Il personale di cui al punto 2 ai fini del riconoscimento dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data del 19 gennaio 2005 è calcolata:

Posizione "D1"

Posizione "D3"

Posizione "D4"

L'inquadramento nelle posizioni D1, D3 e D4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente articolo 48.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

- al 100% fino al 15° anno di servizio;
- al 50% per la rimanenza.

L'anzianità maturata dal 20 gennaio 2005 viene invece calcolata al 100%.

3. Educatore professionale socio-pedagogico, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo. A tal fine, non si computa l'anzianità maturata prima del 1° gennaio 2018.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione D2:

1. infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

2. **personale tecnico sanitario** (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico);

personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità del-

Posizione "D2"

Le qualifiche di tale posizione comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di ricerca scientifica, il cui svolgimento presuppone una qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.

L'attività comporta, oltre allo svolgimento di compiti complessi, lo studio e l'elaborazione di programmi ed è caratterizzata da autonomia nella determinazione dei processi attuativi limitata da istruzioni di carattere generale.

La posizione di lavoro può altresì comportare la supervisione ed il controllo di una serie di funzioni operative, omogenee, indirizzate al raggiungimento del compito istituzionale di una determinata unità operativa complessa.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale socio sanitario);

assistente sociale;

a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

Il personale di cui al punto 2 ai fini del riconoscimento dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data del 19 gennaio 2005 è calcolata:

- al 100% fino al 15° anno di servizio;
- al 50% per la rimanenza.

L'anzianità maturata dal 20 gennaio 2005 viene invece calcolata al 100%.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

3. Educatore professionale socio-pedagogico, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo. A tal fine, non si computa l'anzianità maturata prima del 1° gennaio 2018;

4. capo servizio e capo ufficio amministrativo, entrambi in struttura sanitaria fino a 250 p.l., di Ospedali classificati, Presidi e IRCCS fino a 120 p.l.

Tale posizione è caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità in ordine alle direttive impartite per il perseguimento degli obiettivi fissati.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma di laurea.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

È inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, così rinominata dal CCNL 1998-2001:

Coordinatore amministrativo (già Coadiutore amministrativo).

Posizione D3:

1.infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

2. **Personale tecnico sanitario** (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico);

personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico della riabilitazione psichiatrica, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale socio sanitario);

assistente sociale;

a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo.

Posizione "D1"

Posizione "D3"

Posizione "D4"

L'inquadramento nelle posizioni D1, D3 e D4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente articolo 48.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Il personale di cui al punto 2 ai fini del riconoscimento dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data del 19 gennaio 2005 è calcolata:

- al 100% fino al 15° anno di servizio;
- al 50% per la rimanenza.

L'anzianità maturata dal 20 gennaio 2005 viene invece calcolata al 100%.

3. Educatore professionale socio-pedagogico, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo. A tal fine, non si computa l'anzianità maturata prima del 1° gennaio 2018.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione D4:

Capo servizio o Capo ufficio amministrativo, entrambi di struttura sanitaria con oltre 250 posti letto e di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi da 121 a 150 p.l.; Analista di sistemi elettronici.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Categoria DS

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

Posizione DS:

Sono inquadrati nella posizione DS i lavoratori con qualifica di Caposala, Capo-ostetrica e di Direttore dei Corsi.

Il personale inquadrato nella Categoria D ed appartenente alle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica, riabilitative e tecnico-sanitarie e della prevenzione), nonché gli assistenti sociali, cui siano attribuite funzioni di coordinamento ai sensi del successivo art. 62, sono inquadrati nella posizione DS dopo un periodo di assegnazione a tale incarico di almeno 24 mesi.

Posizione "DS"

Coordinatore

Coordina l'attività del personale assegnato nell'unità operativa cui è preposto; predispone i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo; collabora all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, può essere assegnato a funzioni dirette di tutor in piani formativi.

Posizione DS1

Sono inquadrati nella posizione DS1:

- a) i lavoratori con qualifica di Caposala, Capo-ostetrica e Direttore dei Corsi, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari a 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;
- b) il personale appartenente alle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica, riabilitative, e tecnico-sanitarie e della prevenzione), nonché gli assistenti sociali, cui siano attribuite funzioni di coordinamento ai sensi del successivo art. 62, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari 20 anni in tale funzione e nello stesso Ente o Gruppo;

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

c) il personale inquadrato nella posizione D1 cui siano attribuite le funzioni di coordinamento delle professioni di cui alla precedente lettera b), dopo un periodo di assegnazione alle medesime funzioni di 24 mesi;
d) tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione DS2

Sono inquadrati nella posizione DS2:

a) i lavoratori con qualifica di Caposala, Capo-ostetrica e Direttore dei Corsi, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari a 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;
b) il personale appartenente alle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione), nonché gli assistenti sociali, cui siano attribuite funzioni di coordinamento ai sensi del successivo art. 62, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari 25 anni in tale funzione e nello stesso Ente o Gruppo;
c) il personale inquadrato nella posizione D2 cui siano attribuite le funzioni di coordinamento delle professioni di cui alla precedente lettera b), dopo un periodo di assegnazione alle medesime funzioni di 24 mesi;
d) tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Posizione DS3

Sono inquadrati nella posizione DS3:

a) i lavoratori con qualifica di Caposala, Capo-ostetrica e Direttore dei Corsi, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari a 30 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo;

b) il personale appartenente alle professioni sanitarie (infermieristiche, ostetrica, riabilitative, e tecnico-sanitarie e della prevenzione), nonché gli assistenti sociali, cui siano attribuite funzioni di coordinamento ai sensi del successivo art. 62, a far data dal mese successivo al compimento di un'anzianità pari 30 anni in tale funzione e nello stesso Ente o Gruppo;

c) il personale inquadrato nella posizione D3 cui siano attribuite le funzioni di coordinamento delle professioni di cui alla precedente lettera b), dopo un periodo di assegnazione alle medesime funzioni di 24 mesi;

d) tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

Posizione DS4

Sono inquadrati nella posizione DS4, i lavoratori con qualifica di Dirigente di area infermieristica (già C.S.S.A., R.A.I.), tecnica e riabilitativa (già responsabile di area riabilitativa in struttura con internato).

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'articolo 48.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Categoria E

Sono inquadrati nelle relative posizioni i funzionari che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio.

Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

Nelle Strutture sanitarie dove le unità operative di sanitari laureati non medici non sono articolate in tre posizioni funzionali, l'inquadramento va effettuata nella prima posizione E, fatta salva l'eventuale maggiore qualifica già attribuita dalla Struttura..

Posizione E:

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 150 posti letto, Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi.

Posizione E1:

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto, Capo servizio o ufficio amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista.

Posizione E2:

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate, Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista.

POSIZIONE "E"

POSIZIONE "E1"

POSIZIONE "E2"

L'inserimento nelle posizioni economiche E, E1 e E2 avverrà in rapporto al modello organizzativo e alla dimensione della Struttura sanitaria.

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

Per tutte le categorie di cui sopra i passaggi alla posizione economica superiore, determinati dal maturare di una prescritta anzianità di servizio, verranno conseguiti a tutti gli effetti a far tempo dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui viene maturata la prescritta anzianità.

COMMENTO:

Viene chiarito definitivamente l'arco temporale necessario per i passaggi all'interno della categoria D per il solo personale tecnico sanitario e della riabilitazione, previsti dal precedente CCNL che spesso avevano dato adito a contenzioso.

Si chiarisce che l'anzianità maturata alla data del 19 gennaio 2005 è calcolata:

- al 100% fino al 15° anno di servizio;
- al 50% per la rimanenza.

L'anzianità maturata dal 20 gennaio 2005 viene invece calcolata al 100%.

Altri passaggi che sono stati migliorati:

Cuoco: il passaggio dall'attuale B alla categoria B1 matura con 5 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa struttura o gruppo anziché 10;

Educatore ed insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento) il passaggio dall'attuale B3 a B4 matura con 5 anni di anzianità maturata nella stessa qualifica e nella stessa struttura o stesso gruppo anziché 15. Tali profili transitano in categoria C se in possesso di 15 anni di anzianità e diploma di scuola media superiore.

Sono, inoltre, confermati i passaggi (sempre considerando la struttura o il gruppo), del personale amministrativo previsti dal precedente CCNL.

Restano anche confermate le qualifiche ad esaurimento (infermiere psichiatrico con un anno di scuola, massaggiatore e masso fisioterapista, infermiere generico).

Il nuovo profilo dell'educatore socio-pedagogico con laurea L19 è ora inquadrato in categoria D.

Art. 53

Revisione e aggiornamento del sistema di classificazione

Le parti concordano di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per l'Interpretazione Autentica di cui all'Accordo del 10 giugno 2020 anche il compito di valutare i risultati dell'applicazione dell'attuale sistema di classificazione del personale e di adeguarlo alle nuove esigenze del settore.

Alla medesima commissione è rinviata anche la valutazione dell'introduzione di nuove figure professionali previste dal Ministero della Salute.

Art. 54

Una tantum riparatoria

Al personale assunto prima del 1° gennaio 2020 ed ancora in servizio alla data di sottoscrizione

del presente CCNL, sarà riconosciuto un importo a titolo di *una tantum* pari ad euro 1000,00 (mille/00), che ha la finalità di riparare il disagio dei lavoratori derivante dalla ritardata sottoscrizione del presente CCNL.

L'importo di cui sopra verrà corrisposto in due *tranches*:

- la prima, di valore pari al 55%, con la retribuzione di competenza del mese di luglio 2020;
- la seconda, di valore pari al 45%, con la retribuzione di competenza del mese di ottobre 2020.

L'importo *una tantum* di cui al presente articolo non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, né del trattamento di fine rapporto, ed è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi e dei premi dovuti agli enti assistenziali, assicurativi e/o previdenziali ai sensi dell'art. 3, d.l. n. 318/1996, convertito con modificazione in legge n. 402/1996 e s.m.i.

COMMENTO:

*A maggior chiarimento per evitare letture unilaterali, abbiamo sottoscritto il 19 novembre 2020 insieme ad Aris e Aiop, l'interpretazione autentica dell'art 54 che trovate nella **appendice E** in calce al Ccnl.*

Art. 55

Elemento aggiuntivo della retribuzione (EADR)

I valori dell'Elemento aggiuntivo della retribuzione sono conglobati e ricompresi, a far data dal 1° luglio 2020, nella retribuzione tabellare di cui all'art. 51.

Art. 56

Retribuzione individuale di anzianità *ad personam*

I trattamenti retributivi individuali di anzianità sono globalmente congelati e bloccati nella misura complessiva eventualmente acquisita alla data del 31 dicembre 1993.

Art. 57

Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore

Nel caso di passaggio alla categoria superiore, eventuali assegni *ad personam* uguali o superiori al valore tabellare della prima posizione economica utile possono concorrere all'inquadramento nella posizione economica stessa.

Art. 58

Paga giornaliera e oraria

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:

- retribuzione come da relativa posizione;
- retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- assegno *ad personam*;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata, per 6, ovvero per 6,33 per coloro che effettuano l'orario di lavoro di 38 ore.

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

Art. 59

Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 180 ore annue per dipendente.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario normale di lavoro definito dall'art. 18 del presente CCNL.

All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previo confronto con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi.

Il lavoro straordinario, oltre il tetto annuo di 120 e fino a un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio, previa contrattazione con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77.

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

Il lavoro straordinario sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto, come da art. 58, diviso il divisore mensile indicato all'art. 58, con una maggiorazione del 20%.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 31 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

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

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

In caso di accesso del lavoratore alla banca delle ore, si applicano le condizioni previste dall'art. 21.

COMMENTO:

In considerazione di un uso improprio del lavoro straordinario, il testo dell'articolo contiene una rilevante precisazione: il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il suo utilizzo, pertanto, deve essere limitato alle sole situazioni imprevedibili ed eccezionali, nei limiti e nelle modalità previste dall'articolo 59.

Art. 60

Pronta disponibilità

La valutazione in ordine alla necessità di adottare l'istituto della pronta disponibilità deve avvenire in sede aziendale, previo confronto con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77.

Il confronto di cui al comma 1 riguarda anche il regolamento del servizio di pronta disponibilità, il quale dovrà prevedere, oltreché la definizione del personale dei vari profili coinvolti, quanto necessario ai fini del corretto espletamento dello stesso.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede aziendale.

Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale.

Detto servizio ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di 21,69 euro lorde per ogni 12 ore; qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%; l'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali di cui all'art. 31 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene retribuita come lavoro supplementare o straordinario o, a richiesta dell'interessato, compensata con recupero orario ai sensi dell'art. 59.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruite, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.

COMMENTO:

Il nuovo CCNL precisa che l'introduzione della pronta disponibilità deve essere regolamentata in sede di confronto per la definizione del regolamento aziendale.

Inoltre, qualora il dipendente sia richiamato in servizio con la sospensione delle 11 ore di riposo, le ore mancanti ha diritto di fruirle subito dopo. Se per ragioni del tutto eccezionali ciò non sia possibile, le ore di riposo non godute andranno comunque recuperate entro i sette giorni successivi.

Art. 61

Indennità

Al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità lorde:

a. Indennità di rischio da radiazioni

Al personale classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del d.lgs 17 marzo 1995, n.230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a euro 1.239,50 lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica. Al personale sopra individuato

competete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15 continuativi di calendario.

La predetta indennità ed il permesso aggiuntivo vanno corrisposti nella misura integrale anche nel caso in cui il dipendente a tempo pieno svolga un orario di lavoro ridotto nella specifica attività di tecnico di radiologia.

b. Indennità per servizio notturno e festivo

Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta un'indennità notturna" rideterminata nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le 22.00 e le ore 6.00.

Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete un'indennità rideterminata in euro 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta a euro 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

Per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di un'indennità festiva per ogni singolo dipendente.

c. Altre indennità

1. Agli ausiliari specializzati, nonché al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C, D e DS, purché destinati esclusivamente ai servizi di diagnosi e cura e di riabilitazione, operante su tre turni, compete un'indennità, per le giornate di effettivo servizio prestato, di euro 4,50.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzia una stabile alternanza dei turni di servizio (mattina, pomeriggio e notte) in relazione al modello di turni adottato nella Struttura, e indipendentemente dalla frequenza della presenza del lavoratore in quello notturno.

2. Agli ausiliari specializzati ed al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C, D e DS, compete una indennità giornaliera di euro 4,13 per ogni giornata di effettivo servizio prestato nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi.
3. Al personale di seguito indicato, compete, per ogni giornata di effettivo servizio prestato nei servizi di malattie infettive, un'indennità giornaliera di importo pari a:
 - 5,16 euro per il solo personale sanitario;
 - 1,03 euro per il personale ausiliario specializzato, OTA ed OSS.

4. Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a DS, addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione della Struttura ed operanti su almeno due turni (antimeridiano e pomeridiano) per l'ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete un'indennità giornaliera legata all'effettuazione dei turni di servizio programmati pari a euro 2,06.

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità prevista dalla presente lettera c) al precedente punto 1.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale sui due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzia una stabile alternanza del turno di servizio, in relazione al modello adottato nella Struttura.

5. Indennità per l'assistenza domiciliare.

Al fine di migliorare l'assistenza territoriale agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio-assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio-sanitari, dipendenti delle Strutture che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete un'indennità giornaliera, nella misura sotto indicata, per ogni giorno di servizio prestato:

- a. personale con qualifica di primo inquadramento nella categoria A e nella posizione iniziale della categoria B, e in tutte le conseguenti posizioni economiche: euro 2,58 lordi;
- b. personale appartenente alla categoria B (dalla posizione iniziale B2) ed alle categorie C, D, DS: euro 5,16 lordi.

L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni a domicilio ed è cumulabile con le altre indennità ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate o alle quote di giornata in cui viene erogata la prestazione.

L'indennità di cui al presente punto 5 entra a far parte della nozione di retribuzione.

Art. 62

Indennità di funzione di coordinamento

Viene riconosciuta la possibilità, alla stregua della discrezionale valutazione datoriale e sulla base della specifica situazione organizzativa e funzionale della Struttura di conferire al personale sani-

tario ed agli assistenti sociali, inquadrati in categoria D, la funzione di coordinamento dell'attività di determinati servizi e/o del personale assegnato all'unità lavorativa cui è preposto. L'assegnazione di tali funzioni con la relativa assunzione di responsabilità del proprio operato è revocabile per il venir meno della funzione, a seguito di valutazione del datore di lavoro, previa informazione alle Rappresentanze sindacali.

Al personale cui è affidato l'incarico di coordinamento è riconosciuta, per il solo arco temporale di assegnazione, un'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di euro 129,11 per tredici mensilità; la predetta indennità di funzione è parimenti revocabile per il venir meno della funzione.

La menzionata funzione comporta autonomia e responsabilità gestionali, nonché il coordinamento, la guida e il controllo del personale dell'unità operativa cui si è preposti, con facoltà di iniziative, di programmazione e di proposta nell'ambito e compatibilmente allo specifico modello organizzativo aziendale.

Alle figure professionali sopra elencate, che già svolgono funzioni al 31/8/2001 (e che a quella data svolgevano attività di coordinamento), nonché alle caposala munite di titolo anch'esse già inquadrare nella categoria D, l'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di euro 129,11 per tredici mensilità, non è soggetta a revoca da parte del datore di lavoro.

In sede aziendale - in considerazione della complessità dei compiti di coordinamento - in aggiunta alla parte fissa, potrà essere concordata un'indennità di funzione in parte variabile, previo accordo sui criteri, sino ad un massimo di ulteriori euro 129,11 mensili, revocabile secondo gli stessi criteri sopra indicati.

A far data dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini dell'affidamento della funzione di coordinamento per il personale dei profili delle professioni sanitarie, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 (*master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza*) e 5 (*esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza*) della legge n. 43/2006. Per gli incarichi già conferiti prima dell'entrata in vigore del presente CCNL, resta fermo quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007.

COMMENTO:

Dall'entrata in vigore del contratto, per l'affidamento a svolgere funzioni di coordinamento è necessario possedere i requisiti previsti dalla legge 43/2006 ⁴ art.6 commi 4 e 5 ⁵.

⁴ Disposizioni in materia di professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione e delega al governo per l'istituzione dei relativi ordini professionali.

⁵ L'esercizio della funzione di coordinamento è espletato da coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a. master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;*
- b. esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido per l'esercizio della funzione di coordinatore.*

Art. 63

Indennità specifiche

Sono confermate le seguenti indennità specifiche annue lorde, da ripartire in 12 mesi, che competono a far tempo dalla data di assunzione, secondo la qualifica attribuita.

Le stesse, ove spettanti, sono rideterminate nella misura prevista dalla tabella sottostante nel caso di passaggio a posizione economica superiore o a diversa qualifica:

Infermiere generico, puericultrici, massaggiatore, massofisioterapisti eventualmente non inquadrati in D, e infermiere psichiatrico con un anno di corso

Posizione C/C1/C2/C3/C4 euro 516,45

Infermiere

Posizione D euro 428,66

Infermiere psichiatrico con due anni di scuola, infermiere pediatrico

Posizione D euro 428,66

Assistente sanitario

Posizione D euro 428,66

Ostetrica (assunta dopo la data di sottoscrizione del CCNL 2002/2005)

Posizione D euro 428,66

Ostetrica con 8 anni di anzianità (con esclusione del personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del CCNL 2002/2005)

Posizioni D1/D2/D3/D4 euro 1.239,50

Coordinatore amministrativo

Posizione D2 euro 87,79

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico

Posizione DS euro 428,66

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico, con 20 anni di anzianità.

Posizione DS1 euro 428,66

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico, con 25 anni di anzianità.

Posizione DS2 euro 428,66

Dirigente di area riabilitativa in struttura con internato (già Responsabile)

Posizione DS4 euro 87,79

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Casa di cura con oltre 250 p.l. e di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, da 121 a 150 p.l.

Posizione D4 euro 87,79

Analista di sistemi elettronici

Posizione D4 euro 87,79

COMMENTO:

L'origine delle indennità specifiche risale al 1995 quando si arrivò al nuovo sistema di classificazione del personale con il passaggio dai livelli retributivi alle categorie. Ad oggi, gli importi delle indennità specifiche sono il prodotto di due fattori economici distinti:

- 1. I tabellari iniziali dei singoli livelli (poi categorie) della sanità pubblica i quali erano più alti rispetto a quelli della sanità privata. Infatti l'incremento contrattuale accordato nel CCNL sanità privata nel 1995 non colmava il divario esistente sebbene nel corso degli anni la CGIL ha sempre rivendicato l'obiettivo di avvicinare, progressivamente, i contenuti retributivi oltre che normativi dei due contratti. Il sostanziale riallineamento normo-economico verrà realizzato solo con il CCNL 2016-2018.*

Per quanto riguarda gli importi tabellari iniziali (presi a riferimento per il calcolo di quelle parti della retribuzione espresse in percentuale⁶), fu deciso che una parte dell'incremento fosse erogato attraverso una indennità specifica per quelle qualifiche il cui divario iniziale tra pubblico e privato era più consistente.

- 2. Nei contratti di lavoro in vigore fino al 1994 erano previste indennità di importo diverso a seconda delle varie funzioni. L'importo di tale indennità fu mantenuto e trasformato in indennità specifiche.*

⁶ Come ad esempio il lavoro straordinario e il calcolo dell'ora di lavoro straordinario. Questo a causa della indisponibilità delle controparti di innalzare il valore economico iniziale delle singole categorie e in quanto ciò avrebbe rappresentato un aumento stabile nel tempo del costo del lavoro.

Art. 64

Indennità Professionali

Al personale riclassificato nella categoria E, secondo la qualifica attribuita, spettano le seguenti indennità professionali, annue, ripartite per 12 mesi:

Direttore amministrativo di struttura sanitaria fino a 250 posti letto

Posizioni E/E1 euro 2.003,85

Direttore amministrativo di struttura sanitaria fino a 250 posti letto con 5 anni di anzianità

Posizioni E/E1 euro 2.871,50

Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogo, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi

Posizione E euro 4.018,03

Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogo, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, - con 5 anni anzianità

Posizione E euro 4.901,17

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto

Posizione E euro 2.003,85

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, con 5 anni di anzianità

Posizione E euro 2.871,50

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi con oltre 200 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 200 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi

Posizioni E1/E2 euro 5.877,28

Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogo, farmacista

Posizione E1 euro 5.438,29

Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogo, farmacista di Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS

Posizione E1 euro 7.194,24

Direttore amministrativo di struttura sanitaria da 251 a 500 posti letto

Posizione E2 euro 4.141,98

Direttore amministrativo di struttura sanitaria con oltre 500 posti letto

Posizione E2 euro 6.765,58

Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinizzate

Posizione E2 euro 6.765,58

Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogo

Posizione E2 euro 7.571,26

Art. 65

Premio di Incentivazione

A tutto il personale compete un premio di euro 450,00 annue lorde, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, il premio di cui al 1° comma è ridotto in ragione di euro 15,00 giornalieri; parimenti per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta una ulteriore quota aggiuntiva pari a euro 15,00 per giorno.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi straordinari retribuiti, compresi quelli di cui alla L.104/92, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

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

Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

Art. 66

Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16

dicembre di ogni anno, composta da: tabellare annuo di cui all'art.51 come da posizione economica diviso tredici e retribuzione individuale di anzianità.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 67

Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga, in cui devono essere distintamente specificati il nome del presidio, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario, stipendio, retribuzione individuale di anzianità, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, la Struttura è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati, secondo le norme di legge vigenti.

In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

A tal fine, a richiesta, sarà consegnato al lavoratore idoneo prospetto di riepilogo delle presenze.

Art. 68

Vitto e alloggio

Qualora usufruisca dell'alloggio fornito dalla Struttura, il dipendente è tenuto ad un contributo di euro 46,48 mensili; qualora usufruisca del pasto fornito dalla Struttura, il dipendente contribuisce con una somma pari a euro 1,55 per ogni pasto.

È fatto obbligo alle Strutture con più di 160 dipendenti di istituire il servizio di mensa; sono fatte salve le situazioni già esistenti.

Nelle predette Strutture, laddove i servizi prevedano particolari articolazioni di orario, il datore

di lavoro provvederà a garantire l'esercizio della mensa anche con modalità sostitutive (quali ad esempio: buono pasto, cestino da consumare in luogo idoneo, ecc.) che, comunque, non debbono prevedere indennità monetizzabile.

Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 69

Abiti di servizio

Allorquando è fatto obbligo al personale di indossare divise, indumenti di lavoro e calzature, la fornitura e la manutenzione ordinaria sono entrambe a carico della Struttura.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

COMMENTO:

L'articolo non è stato modificato ma semplicemente riformulato per rendere evidente che la struttura deve fornire oltre agli indumenti anche le calzature ed eventuali indumenti protettivi, la cui importanza è stata riaffermata anche durante la pandemia di COVID-19.

Art. 70

Attività sociali, culturali, ricreative

Le attività culturali, ricreative e sociali, promosse nelle Strutture, sono gestite da organismi legalmente costituiti, formati dai rappresentanti dei dipendenti, in aderenza all'art.11 dello Statuto dei lavoratori.

Per l'attuazione delle suddette attività si fa rinvio a quanto previsto alla lettera g. dell'art. 7 (contrattazione di secondo livello).

Titolo VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 71

Cause di estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a. per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b. per dimissioni del lavoratore;
- c. per morte del lavoratore;
- d. per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

Art. 72

Preavviso

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni trenta di calendario per tutto il personale dipendente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

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

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

Per i lavoratori assunti a tempo determinato, il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

Art. 73

Trattamento di Fine Rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta un'indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 e s.m.i nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

Per il personale operaio, ferma restando la liquidazione dell'anzianità precedente sulla base dei

criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto all'indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

1. 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/71 al 30/12/72;
2. 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/72 al 29/11/73;
3. 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30/11/73 al 30/12/73;
4. 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/73.

Per il personale operaio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31/12/73 al 31/5/82.

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

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la Legge n. 297/82 e s.m.i.

Ai sensi dell'art. 2120, co. 2, c.c. (*disciplina del trattamento di fine rapporto*), le voci che rientrano nel T.F.R. sono le seguenti:

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- elemento aggiuntivo di retribuzione (EADR) fino al 30 giugno 2020;
- indennità per mansioni superiori;
- indennità di coordinamento non revocabile;
- superminimi;
- assegni *ad personam*;
- indennità specifiche;
- indennità professionali;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

Il TFR deve essere versato in concomitanza con il pagamento alla generalità dei lavoratori della Struttura della retribuzione del mese successivo alla data di cessazione dal servizio.

L'anticipazione del TFR è dovuta nei casi previsti dalla legge, fatte salve intese di maggior favore in sede aziendale.

COMMENTO:

In sede aziendale è possibile individuare ulteriori causali di anticipazione del TFR, oltre a quelle previste dalla legge.

Inoltre è stato chiarito che la corresponsione del TFR deve avvenire il mese successivo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 74

Previdenza complementare

Le parti, nel confermare la volontà di istituire la previdenza complementare, convengono di rinviare il confronto al prossimo rinnovo contrattuale.

Art. 75

Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 72-73 del presente contratto (preavviso, anzianità) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 c.c. (indennità in caso di morte). Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

Art. 76

Rilascio di documenti e del certificato di lavoro

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, la Struttura riconsegnerà al lavoratore, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, la Struttura dovrà rilasciare, a richiesta del lavoratore, copia del certificato di lavoro attestante il periodo lavorato presso la Struttura, con il dettaglio delle mansioni svolte.

Titolo IX DIRITTI SINDACALI

Art. 77

Rappresentanze sindacali

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) costituita ai sensi dell'Accordo 6/9/94, riportata nell'Allegato 3 del presente CCNL, che fa parte integrante del presente CCNL.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle RSU e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

Ai sensi dell'art. 7 del presente contratto, i livelli di Rappresentanza sindacale nazionale e regionale sono costituiti dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla Struttura.

Le parti si incontreranno per la definizione di una regolamentazione della rappresentanza sindacale per il settore della Sanità Privata.

Art. 78

Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'art.20 della Legge n.300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue, di cui dieci ore annue indette dalle RSU e cinque ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

Della convocazione della riunione deve essere data alla Struttura tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. La comunicazione deve contenere la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

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

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

Le Strutture dovranno assicurare le condizioni per la partecipazione dei lavoratori.

Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero.

I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dalle Strutture.

Art. 79

Permessi per cariche sindacali

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

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

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

In caso di anomalie nell'utilizzo dei permessi di cui al presente articolo, le Strutture potranno chiedere l'intervento delle Segreterie Nazionali del sindacato interessato.

Art. 80

Contributi sindacali

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

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

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

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

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

Titolo X

Art. 81

Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale

Ai sensi dell'articolo 411 co. 3 e art. 412 ter c.p.c., dell'art. 31 co. 3 e 6 della legge n. 183 del 2010, per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, la conciliazione può essere svolta innanzi:

- ad una Commissione composta da due membri, uno delegato dall'organizzazione sindacale alla quale il lavoratore/lavoratrice aderisce o a cui ha conferito mandato ed uno delegato dall'Organizzazione datoriale cui la Struttura aderisca o conferisca mandato;
- ovvero, a discrezione delle parti, innanzi ad un rappresentante delegato dall'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore/lavoratrice aderisce o a cui ha conferito mandato.

La commissione o il rappresentante di cui al comma 1 convocherà le parti presso la sede stabilita di comune accordo e tenterà la conciliazione della controversia.

Ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, redatto in almeno quattro originali, sottoscritto dalle parti interessate e dalla commissione o dal rappresentante di cui al comma 1.

Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ITL territorialmente competente a cura di una delle parti o per il tramite dell'associazione sindacale.

Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto.

Per la validità e, quindi, l'inoppugnabilità di una transazione stipulata in sede di conciliazione sindacale è necessaria l'assistenza e la sottoscrizione da parte del rappresentante designato dalla Organizzazione Sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

Tentativo facoltativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione degli ispettorati territoriali del lavoro

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo della lavoratrice o del lavoratore, stabilito dalla legge, da accordi e dal presente contratto, il lavoratore può promuovere anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o a cui ha conferito mandato, un tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione, istituita presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, individuate secondo i criteri dell'articolo 410 del c.p.c., nel rispetto dell'articolo 31 co.1 e 3 della legge n. 183 dell'anno 2010.

Facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria

È sempre fatta salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità giudiziaria senza esperire le procedure di cui al presente articolo.

Per tutto quanto non previsto nel presente articolo si fa riferimento alla legislazione vigente.

DISPOSIZIONI FINALI

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.

ARIS, AIOP, FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, al fine di evitare dubbi interpretativi in merito all'art. 1, si danno reciprocamente atto che:

1. resta ferma la possibilità per le Strutture di cui al secondo comma dell'articolo 1 di applicare successivamente un altro contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge in materia di relazioni sindacali;
2. in caso di svolgimento di attività mista (ospedaliera e territoriale), ai fini della qualificazione della Struttura come ospedaliera o territoriale, si fa riferimento all'attività prevalente misurata tenuto conto dei posti autorizzati e contrattualizzati; le OO.SS., in caso di contestazioni circa la prevalenza, avvieranno il confronto in sede aziendale ai sensi dell'art. 8 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.

Le parti, nell'ambito della trattazione del rinnovo contrattuale, hanno preso atto che alla data del 1° gennaio 2020 vi era una Struttura che applicava il trattamento retributivo di cui al CCNL della sanità pubblica 2016-2018 e che ha comunicato l'intenzione di applicare il CCNL della Sanità privata. A tale Struttura non si applicherà l'una tantum di cui all'art. 54 del presente CCNL.

TABELLE

Tabella 1

Prospetto valori tabellari CCNL Sanità Privata

Decorrenza: 1° luglio 2020

POSIZIONE	A TABELLARE ANNUO IN VIGORE + EADR	B AUMENTO MENSILE A REGIME	C NUOVI TABELLARI ANNUI (x 13 men- silità)	D Nuovi tabellari mensili
A	€ 16.691,30	€ 183,51	€ 19.076,87	€ 1.467,45
A1	€ 17.523,13	€ 158,51	€ 19.583,77	€ 1.506,44
A2	€ 17.963,82	€ 162,52	€ 20.076,61	€ 1.544,35
A3	€ 18.421,95	€ 149,60	€ 20.366,74	€ 1.566,67
A4	€ 18.986,67	€ 131,68	€ 20.698,45	€ 1.592,19
B	€ 18.918,99	€ 124,56	€ 20.538,24	€ 1.579,86
B1	€ 19.576,80	€ 118,63	€ 21.119,03	€ 1.624,54
B2	€ 19.883,07	€ 139,89	€ 21.701,69	€ 1.669,36
B3	€ 20.164,97	€ 146,61	€ 22.070,85	€ 1.697,76
B4	€ 20.771,27	€ 135,75	€ 22.535,97	€ 1.733,54
C	€ 21.694,98	€ 134,76	€ 23.446,87	€ 1.803,61
C1	€ 22.495,44	€ 126,72	€ 24.142,86	€ 1.857,14
C2	€ 23.093,57	€ 144,82	€ 24.976,26	€ 1.921,25
C3	€ 23.869,02	€ 148,02	€ 25.793,28	€ 1.984,10
C4	€ 24.714,10	€ 175,30	€ 26.992,95	€ 2.076,38
D	€ 23.401,70	€ 153,73	€ 25.400,25	€ 1.953,87
D1	€ 24.247,86	€ 157,72	€ 26.298,28	€ 2.022,94
D2	€ 25.089,07	€ 154,84	€ 27.101,99	€ 2.084,77
D3	€ 26.366,03	€ 118,96	€ 27.912,57	€ 2.147,12
D4	€ 27.569,39	€ 89,26	€ 28.729,73	€ 2.209,98
DS	€ 24.117,84	€ 245,86	€ 27.314,09	€ 2.101,08
DS1	€ 25.094,21	€ 249,93	€ 28.343,32	€ 2.180,26
DS2	€ 26.096,93	€ 254,11	€ 29.400,32	€ 2.261,56
DS3	€ 27.128,19	€ 258,59	€ 30.489,88	€ 2.345,38
DS4	€ 27.988,57	€ 265,08	€ 31.434,60	€ 2.418,05
E	€ 27.666,35	€ 282,04	€ 31.332,86	€ 2.410,22
E1	€ 33.705,42	€ 343,60	€ 38.172,27	€ 2.936,33
E2	€ 40.799,99	€ 415,93	€ 46.207,05	€ 3.554,39

Tabella 2

Assegni ad personam professioni sanitarie e tecniche

POSIZIONI ECONOMICHE	ASSEGNO ANNUO AD PERSONAM (EURO)
C → D	
C1 → D	€ 619,23
C2 → D1	€ 350,16
C3 → D2	€ 350,16
C4 → D3	€ 39,77

ALLEGATO 1

Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

Art. 1 - Definizione

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2 - Principi

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno delle Strutture a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Strutture individuano persone in possesso dei requisiti necessari, oppure individuano anche al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) la Struttura si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, dalle procedure da adottarsi in

caso di molestie sessuali allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dalle Strutture, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4 - Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5 - Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il Consigliere/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione generale
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006, qualora la Struttura, nel corso del

procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006, e nel caso in cui la Struttura nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano il d.lgs. 198/2006 qualora la Struttura nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 - Attività di sensibilizzazione

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. La Struttura dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura della Struttura promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura della Struttura promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO (Comitato pari opportunità), provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. la Struttura e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

ALLEGATO 2

Norme di solidarietà occupazionale

Fatte salve le normative regionali e nazionali in ordine all'applicazione delle lettere a) e b) dell'art. 47 della Legge n. 833/78, le Associazioni firmatarie datoriali si impegnano, in caso di cessazione dell'attività di Case di cura, a programmare d'intesa con le OO.SS. territoriali un possibile piano di coerente ed equilibrata ricollocazione occupazionale del personale anche tra le Strutture aderenti alle varie associazioni datoriali, nell'ambito degli organici delle singole Strutture.

ALLEGATO 3

Accordo sulla costituzione delle R.S.U.; Testo unificato dei verbali del 28.6.1994 e 6.9.1994

In data 28 giugno e 6 settembre 1994 presso la Sede della Pro Juventute di Roma si sono riunite le rappresentanze AIOP-ARIS-PRO-JUVENTUTE e le segreterie nazionali CGIL-CISL-UIL Sanità, ai fini della determinazione del regolamento attuativo delle Rappresentanze sindacali unitarie.

In proposito le parti concordano di adottare l'Accordo Governo-Parti Sociali siglato lo scorso 20.12.1993 da Confindustria, Intersind e OO.SS. (CGIL-CISL-UIL), con le seguenti modificazioni:

Parte prima - 3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23.7.1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità dei costi per le strutture), il numero dei componenti sarà così determinato:

3 componenti:	da 16	fino a 100 dipendenti
4 componenti:	da 101	fino a 150 dipendenti
5 componenti:	da 151	fino a 200 dipendenti
6 componenti:	da 201	fino a 250 dipendenti
7 componenti:	da 251	fino a 300 dipendenti
8 componenti:	da 301	fino a 350 dipendenti
9 componenti:	da 351	fino a 400 dipendenti
10 componenti:	da 401	fino a 450 dipendenti
11 componenti:	da 451	fino a 500 dipendenti
12 componenti:	da 501	fino a 750 dipendenti
13 componenti:	da 751	fino a 1000 dipendenti
14 componenti:	da 1001	fino a 1500 dipendenti
15 componenti:	da 1500	fino a dipendenti

Il numero dei componenti le prime tre fasce sarà incrementato di una unità nel caso in cui altre sigle sindacali firmatarie del CCNL aderiscano, con accordo nazionale specifico o in sede di rinnovo contrattuale, al regolamento relativo alle elezioni delle R.S.U. che farà parte integrante del rinnovando CCNL.

Dal computo sopra indicato è esclusa l'area negoziale medica.

La quota aggiunta per l'area negoziale medica, nell'ambito dell'unica R.S.U. sarà definitiva in sede del relativo rinnovo contrattuale o con accordo nazionale specifico sottoscritto dai firmatari del CCNL vigente.

Parte seconda - 2. Quorum per la validità delle elezioni

Il secondo comma viene così modificato:

"la percentuale dei votanti sarà calcolata escludendo il personale assente per malattia, maternità, infortunio e comunque con diritto alla conservazione del posto di lavoro".

Il terzo comma è soppresso.

Le R.S.A. dei Sindacati firmatari del presente verbale rimangono in essere con tutte le proprie funzioni giuridiche fino alla costituzione, a norma di regolamento, delle R.S.U.

Di norma in ogni R.S.U. viene individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la stessa R.S.U. e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa. Qualora la complessità dell'Azienda lo richieda può essere individuato un organismo di coordinamento denominato esecutivo.

Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

In Roma, addì 20 dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA in persona del Pres. L.ABETE;

in persona del V.Pres. C.CALLIERI

INTERSIND

in persona del Pres. A.PACI;

e

CGIL

in persona del Segr. Gen. B.TRENTIN;

CISL

in persona del Segr. Gen. S. D'ANTONI;

UIL

in persona del Segr. Gen. P.LARIZZA;

si conviene quanto segue:

Parte prima

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1 Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali

l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente Accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2 Composizione

Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3 Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti la R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino

a 3000 dipendenti;

c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità, produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3- della Legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o Accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle OO.SS. con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20 Legge n. 300/70;

b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 Legge n. 300/70;

c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della Legge n. 300/70.

5. Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non

eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

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

7 Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8 Clausola di salvaguardia

Le OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art. 19 Legge n. 300/70 che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

Parte seconda

Disciplina dell'elezione della R.S.U.

1 Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2 Quorum per la validità delle elezioni

Le OO.SS. 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 diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le OO.SS. prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4 Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

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 di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

5 Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6 Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa in-

tegrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;

b) verificare la valida presentazione delle liste;

c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;

d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

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

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

7 Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8 Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto tra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

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 due 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 del seggio.

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 scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della 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 liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti 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 aziende con più unità produttive 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 aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13 Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15 Riconoscimento degli elettori

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

verbale concernente le operazioni elettorali.

16 Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato 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 nel proprio 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 R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale 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.

18 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte I, del presente Accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19 Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'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 dall'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 ricorsi 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 dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20 Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21 Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS. di rispettiva appartenenza dei componenti.

22 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto 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 4

Accordi OTA del 25.11.1991 e del 6.12.1991

L'anno 1991 il giorno 25 novembre nella sede dell'Aiop regione Lazio si è riunita la commissione paritetica nazionale di cui all'art. 31 4° livello 3° comma del C.C.N.L. vigente e:

Aiop	Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Prandin, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi, Bonanno, Mattei;
ARIS	Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Parrella, Sironi;
PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI	Galanti, Martellina;
CGIL	Babalini, Di Berto;
CISL	Farinasso;
UIL	Rodolico.

Le parti preliminarmente si richiamano all'OdG in pari data redatto e inviato al Ministero della Sanità che costituisce il presupposto logico e giuridico del presente accordo.

In relazione a quanto previsto dal Dm Sanità 26 luglio 1991, n. 295, ed all'art. 31 del vigente C.C.N.L. le parti convengono quanto segue:

A) Ai corsi di qualificazione per Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA), istituiti con l'autorizzazione della struttura pubblica, potrà partecipare (secondo le modalità previste dal citato Dm Sanità n. 295/91) una percentuale pari al 50% degli ausiliari socio-sanitari specializzati (ovvero inquadrati nel 3° livello) addetti all'assistenza all'interno dei servizi e reparti sanitari già in organico nelle singole strutture alla data del 31.10.1991;

B) sarà riconosciuto alla fine del corso l'inserimento nel 4° livello nell'organico della struttura privata di una percentuale massima del 35% dei predetti ausiliari socio-sanitari in organico all'interno della struttura sempre alla data del 31.10.1991; tale percentuale dovrà comprendere la quota afferente agli assistenti socio-sanitari con funzioni di sostegno per i centri di lungodegenza per anziani non autosufficienti, già in organico, nonché quella relativa agli ausiliari socio-sanitari specializzati cui è già stato riconosciuto il trattamento economico e normativo previsto per il 4° livello;

C) in caso di eventuale superamento del corso da parte di un numero di partecipanti superiore alla quota del 35% sopra richiamata, saranno inseriti in organico coloro che hanno ottenuto il miglior punteggio ed, a parità, coloro che vantano una maggiore anzianità di servizio nella qualifica;

D) le parti inoltre convengono che, in via del tutto eccezionale e solo e limitatamente all'ipotesi della partecipazione dei lavoratori ai predetti corsi teorici, potrà essere utilizzato, in maniera alternativa a quanto già previsto dall'art. 53 (*) del vigente C.C.N.L., anche le 150 ore annue individuali previste dall'art. 54 (*) della medesima normativa, sancendosi, altresì, che solo per

tali ipotesi, in via derogatoria, le menzionate 150 ore andranno retribuite. A tal fine le parti statuiscano che è demandata alla trattativa da esplicarsi in sede regionale la determinazione delle modalità dell'eventuale utilizzo alternativo delle 150 ore di cui all'art. 54 (*), in rapporto alla durata dei corsi che verrà stabilita regionalmente, ed in armonia a quanto previsto dal 2° comma dell'art. 1 dell'all.1 al Dm del Ministero della sanità n.295/91 e da quanto oggi concordato tra AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE-CGIL-CISL-UIL;

E) tenuto conto delle mansioni connesse alla qualifica i Centri di riabilitazione potranno o meno avvalersi della presente normativa a seconda della tipologia dei soggetti assistiti.

L'anno 1991 il giorno 6 Dicembre nella sede dell'AIOP regione Lazio si è riunita la commissione paritetica nazionale di cui all'art. 31 4° livello 3° comma del C.C.N.L. vigente e:

AIOP	Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Prandin, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi, Bonanno, Mattei;
------	---

ARIS	Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Parrella, Sironi;
------	--

PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI	Galanti, Martellina;
---------------------------	----------------------

CGIL	Babalini, Di Berto;
------	---------------------

CISL	Farinasso;
------	------------

UIL	Rodolico.
-----	-----------

In relazione a quanto previsto dal Dm 26.7.1991, n.295 ed all'art. 31 del vigente C.C.N.L. le parti convengono su quanto segue:

1) Viene integrato il punto A dell'accordo 25.11.1991 con la seguente precisazione: "l'individuazione dei partecipanti ai corsi di qualificazione per OTA avverrà tenendo conto di quanto segue:

a) prioritariamente verranno inseriti gli ausiliari in possesso dell'attestato di qualifica conseguito ai sensi del Dm 590/87 e gli ausiliari già inquadrati al 4° livello ai sensi del 4° comma del 4° livello dell'articolo 31 (*) del vigente C.C.N.L. dando agli stessi comunque la valutazione prevista dal successivo comma b);

b) successivamente saranno inseriti gli ausiliari di assistenza inquadrati al 3° livello valutando i seguenti punteggi:

b1) 2 punti per ogni anno di anzianità nella qualifica;

b2) 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio nella "struttura".

2) Verranno inviate alle rispettive organizzazioni territoriali regionali "istruzioni" congiunte per poter conseguire nel più breve tempo possibile dagli Assessori regionali preposti al settore la

istituzione, presso "strutture private", dei corsi di qualificazione per OTA.

Le deliberazioni regionali dovranno tener conto del Dm n. 295/91, della circolare ministeriale in corso di emanazione, degli accordi AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI-CGIL-CISL-UIL e delle realtà regionali.

3) Di mantenere a livello nazionale un coordinamento di tutto quanto dovrà avvenire a livello regionale in modo da dare gli opportuni impulsi alle Regioni meno impegnate sulla problematica dell'OTA e di conservare il più possibile una uniformità di applicazione sull'intero territorio nazionale.

4) In applicazione dell'art. 37 (*) del C.C.N.L. vigente, punto A, ultimo comma, viene insediata una commissione paritetica composta da un membro effettivo ed un supplente per ogni sigla sindacale datoriale e dei lavoratori come da allegato "A". La commissione sarà integrata da "esperti qualificati" designati dalle rispettive parti.

5) In merito alla Commissione di cui all'art. 52 (*) del vigente C.C.N.L., le parti concordano che essa dovrà operare sulla "globalità" degli articoli 50, 51, 52 (*) concludendo i suoi lavori prima dell'avvio della trattativa per il rinnovo contrattuale.

6) In merito alla commissione prevista dall'allegato riguardante "le pari opportunità" si concorda che la commissione si riunisca non appena le OO.SS. avranno presentato un programma per rendere operativo il lavoro della commissione.

7) In merito all'allegato riguardante la "previdenza integrativa", nel confermare la volontà delle parti di dar corso ad una forma di previdenza integrativa per incentivare l'attività svolta dagli infermieri professionali (v. art. 61(*), 1° comma) le parti danno incarico alla commissione paritetica di cui all'allegato "B" di riunirsi nel corso delle prossime settimane.

(*)Nel CCNL 2016-2018 gli articoli hanno avuto, in parte, una differente numerazione: l'art. 31 è diventato art. 52 (Declaratorie); l'art. 37 è diventato art. 61 (Indennità); l'art. 50 è diventato art. 78 (Assemblea); l'art. 51 è diventato art. 79 (Permessi per cariche sindacali); l'art. 52 è stato abolito: il riferimento deve intendersi operato al Protocollo in materia di aspettative sindacali; l'art. 53 è diventato art. 37 (Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione, e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio); l'art. 54 è stato abolito; l'art. 61 è stato abolito.

ALLEGATO 5

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE

per i Collaboratori di enti di ricerca privati, istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca

Roma, 08.10.2020

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

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

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

e

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

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

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

premesso che in data 24 giugno 2015 è stato pubblicato in G.U. il d.lgs.81/2015 avente per oggetto il riordino delle forme contrattuali;

premesso che il predetto decreto, all'art. 2, comma 1 e s.m.i., disciplina, a far data dal 1° gennaio 2016 le prestazioni di lavoro autonomo sotto forma di collaborazioni continuative esclusivamente personali;

- premesse** *che il predetto decreto, all'art. 2 comma 2, lett. a), stabilisce che la disciplina di cui al comma 1 non trovi applicazione con riferimento alle collaborazioni per le quali si introduca, mediante accordi nazionali stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative apposita disciplina in merito al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;*
- dato atto** *che gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) e gli enti di ricerca di diritto privato rappresentano l'eccellenza della ricerca, soprattutto nel settore medico e sanitario;*
- dato atto** *che la ricerca riveste una importanza fondamentale nel settore sanitario, nel quale consente di raggiungere livelli sempre più elevati di cura, riabilitazione ed assistenza e, quindi, una migliore tutela della salute degli individui e della collettività, così come richiesto dall'art. 32 della Costituzione;*
- considerata** *l'esigenza di dotare gli enti di diritto privato che svolgono attività di ricerca, di uno strumento agile che garantisca piena efficienza ed efficacia di alcuni processi lavorativi, tutelando i diritti dei Collaboratori il cui apporto è, a più livelli, fondamentale nella crescita;*
- visto** *l'art. 409, n. 3 c.p.c.;*
- vista** *il d.lgs. 16 ottobre 2003 n. 288, Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, a norma dell'articolo 42, comma 1, della l. 16 gennaio 2003, n. 3;*
- considerata** *l'esigenza di garantire il superiore interesse della ricerca e della salute;*
- visto** *l'art. 2 del d.lgs. 81/2015 e s.m.i. e, segnatamente, il comma 2, lett. a) di tale articolo;*
- visto** *l'Accordo Nazionale stipulato da ARIS, FP CGIL, CISL FP e UIL FPL, cui le parti intendono dare prosecuzione senza soluzione di continuità;*
- al fine di** *disporre di una disciplina contrattuale specifica ed uniforme per i Collaboratori che operano negli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), negli enti di ricerca di diritto privato e nelle strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca;*

hanno stipulato il seguente Accordo collettivo nazionale di riferimento - per i Collaboratori che operano negli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), negli enti di ricerca di diritto privato e nelle strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca - che costituisce protocollo aggiuntivo ed integrativo al CCNL applicato dal Committente.

ARIS

AIOP

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

TITOLO I - Parte normativa

Capo I

Durata e procedure di rinnovo dell'accordo

Art. 1 (*Durata, decorrenza, tempi*) – Il presente accordo decorre dalla data di stipula ed ha durata pari a quella del CCNL applicato dal Committente.

Capo II

Natura del rapporto

Art. 2 (*Ambito di applicazione*) – Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del d.lgs. 81/2015, sono ammessi i rapporti di collaborazione continuativa esclusivamente personale.

Il presente accordo collettivo nazionale, fermo restando quanto previsto al successivo art. 3, si applica, disciplinandone il relativo trattamento economico e normativo, ai rapporti di lavoro non subordinato riconducibili al rapporto di collaborazione con o senza partita IVA instaurati nell'ambito delle attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica e operativa alle stesse o di coordinamento e delle funzioni connesse e accessorie, negli enti che svolgono attività di ricerca, negli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e nelle altre strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, il presente accordo collettivo nazionale si applica alle seguenti attività professionali:

1. docenza per attività didattiche presso strutture comunque denominate;
2. assistenza alla didattica;
3. collaborazione per attività di ricerca;
4. supporto tecnico alla ricerca.

Nell'ambito delle proprie professionalità, il Collaboratore svolge le attività dedotte in contratto, indicate, in via esemplificativa e non esaustiva, dagli articoli che seguono.

È facoltà del Committente attribuire, anche contestualmente, più contratti al medesimo Collaboratore.

La stipula del contratto e la sua esecuzione non conferiscono al Collaboratore alcun diritto all'assunzione presso il Committente.

Il presente accordo rappresenta l'insieme dei diritti e delle garanzie minime per i Collaboratori.

Art. 3 (Esclusioni) – Il presente accordo, salvo specifico patto contrario, non si applica ai contratti di prestazione d'opera occasionale ed alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali, indipendentemente dal regime fiscale applicabile al Collaboratore.

Art. 4 (Forma del contratto) – Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è stipulato in forma scritta e deve includere le seguenti indicazioni:

1. l'identità delle parti contraenti;
2. l'individuazione delle prestazioni richieste ed il luogo dell'adempimento;
3. la durata della collaborazione e l'eventuale termine inderogabile, con l'individuazione delle forme e modalità di coordinamento con il Committente;
4. l'eventuale riconoscimento e la disciplina delle trasferte;
5. l'entità dei compensi, loro modalità e tempi d'erogazione;
6. le misure per la tutela della salute e sicurezza del Collaboratore;
7. le modalità di cessazione o recesso del rapporto;
8. le forme assicurative, ove previste;
9. le modalità di accesso alle informazioni e alla formazione sulla prevenzione degli infortuni e la sicurezza sul lavoro.

Il Committente è tenuto, al momento della definizione del rapporto di lavoro e comunque non oltre la data dell'inizio della prestazione, a fornire al Collaboratore, anche con modalità telematiche, il testo del presente accordo insieme al contratto individuale.

Art. 5 (Caratteri generali) – Nel rispetto dell'autonomia del Collaboratore, le prestazioni saranno rese:

1. personalmente, senza possibilità di farsi sostituire;
2. adottando criteri organizzativi propri;
3. senza obbligo di sottostare a specifiche direttive salvo, ovviamente, le indicazioni di carattere tecnico-scientifico del referente e le attribuzioni di legge della direzione medica o sanitaria o scientifica, ove previste;

4. senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico;
5. senza vincolo di subordinazione;
6. senza vincolo di orario;
7. con carattere di continuità;
8. con modalità che consentano al Collaboratore il giusto recupero delle energie psico-fisiche.

Art. 6 (Autonomia e coordinamento) – Le modalità del coordinamento della prestazione del Collaboratore sono stabilite di comune accordo dalle parti nel contratto nei limiti del fondamentale requisito dell'autonomia, e tenendo conto delle esigenze dell'organizzazione del Committente. È facoltà del Committente predisporre indicazioni di carattere sanitario-tecnico-scientifico e organizzativo, senza che da ciò derivino specifiche direttive.

Il Collaboratore potrà liberamente continuare nell'esercizio delle proprie ulteriori attività, fatte salve diverse richieste da parte degli enti finanziatori specificate nel contratto individuale.

Art. 7 (Assenza del potere gerarchico) – Fatto salvo quanto disposto dall'art. 6 (Autonomia e coordinamento), il Collaboratore esegue la propria prestazione senza obbligo di assoggettamento a qualsivoglia potere gerarchico, né può il Committente esercitare il potere di variare unilateralmente le condizioni contrattuali originariamente convenute.

Art. 8 (Assenza del potere disciplinare) – È in ogni caso escluso, per la natura stessa della prestazione, l'esercizio del potere disciplinare.

Art. 9 (Modalità di esecuzione della prestazione) – Le prestazioni saranno rese dal Collaboratore con costanza nel tempo.

Il Collaboratore, nel rispetto delle esigenze organizzative, ivi incluse le eventuali richieste dell'ente finanziatore della ricerca o le necessità legate alla natura ed alle finalità delle prestazioni dedotte in contratto, potrà unilateralmente e discrezionalmente determinare, senza necessità di preventiva autorizzazione o successiva giustificazione, la prestazione da eseguire e la collocazione temporale della stessa.

In ogni caso, il Collaboratore non deve giustificare l'assenza, né il Committente può imporre unilateralmente la presenza.

In fase di stipula, le parti possono concordare le fasce orarie nelle quali il Collaboratore agisce

con l'autonomia sopra specificata e le ore di didattica frontale eventualmente previste. Le fasce orarie individuate per iscritto in contratto, non possono essere unilateralmente modificate dal Committente né questo può assegnare il Collaboratore ad una differente fascia oraria senza il suo preventivo consenso. Il Collaboratore potrà indicare autonomamente la fascia di presenza dell'attività concordando questa scelta con il Committente, in base alle caratteristiche della prestazione concordata e agli obiettivi correlati all'incarico ricevuto. In sede di stipula si potrà altresì prevedere che le fasce orarie di cui sopra siano determinate di comune accordo periodicamente dalle parti, tenendo conto delle proprie rispettive esigenze. Nei casi in cui, per la particolarità della prestazione - a titolo di esempio: consulenze al personale, formazione, incontri, attività didattica, vita associativa, ecc. - per il raggiungimento degli obiettivi concordati e per il coordinamento della propria opera con l'attività del Committente, sia indispensabile una definita disponibilità/presenza del Collaboratore, essa sarà concordata tenendo conto delle esigenze delle parti.

Eventuali sistemi di rilevazione degli accessi, previo accordo tra le parti, potranno essere utilizzati, senza alcuna finalità di controllo e misurazione della prestazione, unicamente per motivi di sicurezza o di natura medico-legale, nonché per ragioni oggettive legate alla natura dell'attività dedotta in contratto.

Capo III

Professionalità

Art. 10 (*Docenza per attività didattiche presso strutture comunque denominate*) - Il Collaboratore, in via esemplificativa e non esaustiva, eventualmente anche in aggiunta alle altre attività di cui al presente Capo III, svolge attività di didattica da concordare con il responsabile della Struttura e/o suoi delegati di riferimento, secondo il calendario delle lezioni, partecipando, ove richiesto, ad eventuali collegi, comitati e commissioni scientifiche o di valutazione e svolgendo tutte le attività comunque correlate, ivi incluse la direzione scientifica e il coordinamento.

Art. 11 (*Assistenza alla didattica*) - Il Collaboratore, nell'ambito delle attività di formazione o didattiche organizzate dal Committente, eventualmente anche in aggiunta alle altre attività di cui al presente Capo III, supporta le attività didattiche, curando l'adempimento delle operazioni correlate e/o strumentali alle stesse - come, a titolo esemplificativo, la predisposizione del materiale didattico - nonché i rapporti con i discenti, per i quali può svolgere anche attività di orientamento, eventualmente anche nell'ambito di scambi internazionali.

Art. 12 (Collaborazione per attività di ricerca) – Il Collaboratore per le attività di ricerca svolge attività di ricerca sulla materia indicata in contratto. Il Collaboratore, nell'ambito delle prestazioni dedotte in contratto, può, inoltre, in via esemplificativa e non esaustiva:

1. predisporre progetti di ricerca o collaborare alla loro predisposizione;
2. redigere studi, programmi, progetti, comunicati;
3. svolgere le necessarie attività di supporto e supervisione dei partner di progetto;
4. curare e mantenere i rapporti con i docenti e i ricercatori di riferimento;
5. assicurare una sistematica diffusione delle informazioni in suo possesso.

Il Collaboratore può assumere il ruolo di direttore scientifico o di coordinatore di attività di ricerca.

Art. 13 (Supporto tecnico alla ricerca) – Il Collaboratore contribuisce alla gestione tecnica, operativa, amministrativa e finanziaria dei progetti di ricerca nelle varie fasi, nel rispetto delle procedure previste; in via esemplificativa e non esaustiva:

1. programma e organizza il complesso di attività necessarie allo svolgimento delle prestazioni dedotte in contratto, nell'ambito dell'organizzazione complessiva;
2. cura il coordinamento dei progetti in corso di esecuzione;
3. redige studi, programmi, progetti, comunicati;
4. svolge le necessarie attività di supporto e supervisione dei partner di progetto nella gestione dei budget di competenza;
5. cura e mantiene i rapporti con i docenti e i ricercatori di riferimento;
6. collabora alla pianificazione di campagne di comunicazione, afferenti l'attività di ricerca;
7. svolge attività di tipo statistico o di gestione dei dati della ricerca.

Capo IV

Dinamiche contrattuali

Art. 14 (Durata) – Salva diversa indicazione di legge o di accordo, la durata del contratto di collaborazione è correlata alla prestazione richiesta e, pertanto, il rapporto si estingue alla sua naturale scadenza, senza alcuna formalità.

Art. 15 (Luogo della prestazione e strumenti a disposizione del Collaboratore)– Le parti devono concordare, tenendo conto delle specifiche proposte del Collaboratore e delle indicazioni fornite dal Committente, la sede che, in relazione alla natura dell'attività da svolgere, potrà anche essere situata nell'ambito degli uffici del Committente.

Fermo restando quanto previsto nel presente accordo in materia di coordinamento e di organizzazione della prestazione, le parti definiranno congiuntamente le modalità secondo le quali il Collaboratore potrà svolgere la propria prestazione, e il Committente provvederà a mettere a disposizione – ove occorra – una postazione informatica, un indirizzo mail, un telefono, eventuali appositi software, camici, strumenti di laboratorio e ogni altro strumento tecnico dedicato, necessario all'espletamento della prestazione medesima, compreso l'accesso a stabulari.

La sede di lavoro potrà anche essere, in tutto o in parte, il domicilio del Collaboratore o altro luogo a disposizione dello stesso, in base ad accordi da definirsi a livello di contratto individuale e/o di contrattazione di secondo livello.

Art. 16 (Maternità e paternità, malattia e infortunio) – La maternità, la paternità, l'adozione o l'affidamento non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso per tutto il tempo previsto dagli artt. 1, 2 e 3 del d.m. 12 luglio 2007, alle condizioni e nei casi ivi previsti, o, comunque, dalle disposizioni di legge applicabili senza oneri per il Committente.

A tal fine, la Collaboratrice trasmette al Committente l'attestazione dello stato di gravidanza, anche allo scopo di poter attivare tutte le misure relative alla interdizione anticipata (con l'intervento del medico competente nei casi previsti dalla legge).

Le assenze per maternità, paternità, adozione o affidamento comportano la proroga del contratto per un periodo di pari durata, salvo che, sulla base delle richieste dell'ente finanziatore o delle necessità legate al progetto di ricerca, nel contratto individuale sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera.

Il rapporto resta sospeso qualora lo impongano le disposizioni applicabili, relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro e alla valutazione dei rischi relativi alla sede di svolgimento della prestazione indicata in contratto.

In caso di infortunio (anche *in itinere*) riconosciuto ed indennizzato dall'INAIL il rapporto contrattuale rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo, sino alla guarigione clinica del Collaboratore. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza, salvo che, sulla base delle richieste dell'ente finanziatore o delle necessità legate al progetto di ricerca, sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera dedotta in contratto.

In caso di malattia il rapporto rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo e non comporta

proroga della durata del contratto, che si estingue alla naturale scadenza.

Il Committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita in contratto, quando essa sia determinata, ovvero superiore a trenta giorni per i contratti di durata determinabile, nei casi in cui l'assenza pregiudichi la proficua esecuzione del contratto.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre alle stesse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice Karnosky), ai fini del comma precedente, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria Locale o struttura convenzionata. In tal caso, sarà possibile la proroga del contratto per un periodo di durata pari all'assenza dovuta ai suddetti ricoveri/day hospital/terapie, salvo che, sulla base delle richieste dell'ente finanziatore o delle necessità legate al progetto di ricerca, sia previsto un termine inderogabile per l'esecuzione dell'opera dedotta in contratto.

In ogni caso, il contratto può essere prorogato su accordo delle parti per un periodo di tempo equivalente alla sospensione di cui ai commi che precedono.

Nei casi in cui le proroghe previste dal presente articolo, dovute alle assenze del Collaboratore, non siano possibili, il Committente valuterà la possibilità di inserire il Collaboratore in altri progetti o attività di ricerca.

Art. 17 (Diritti d'autore) – Il Collaboratore ha diritto di essere riconosciuto autore delle pubblicazioni realizzate nello svolgimento del rapporto. Il Committente, salva diversa indicazione del contratto individuale, è titolare dei relativi diritti economici, che si intendono espressamente ceduti con la stipula del contratto di collaborazione.

I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali, compreso quanto previsto dall'articolo 12-bis della legge 22 aprile 1941, n. 633 e s.m.i., e successive modificazioni.

Art. 18 (Invenzioni del Collaboratore) – La realizzazione di una innovazione suscettibile di brevettazione da parte del Collaboratore nel corso dello svolgimento del rapporto è disciplinata in conformità alla normativa vigente in materia.

Art. 19 (Doveri del Collaboratore) – Il Collaboratore conforma la propria condotta al rispetto

dei principi di correttezza e buona fede e di ogni altro dovere e/o obbligo derivante dal rapporto di lavoro e al codice etico o deontologico, qualora istituito e portato a conoscenza del Collaboratore medesimo.

Il comportamento del Collaboratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia nel raggiungimento dei fini propri del Committente, secondo le condizioni concordate nel contratto di collaborazione.

In tale specifico contesto, nel rispetto della propria autonomia professionale, il Collaboratore ha, tra l'altro, l'obbligo di:

1. collaborare con diligenza, osservando le disposizioni del presente accordo collettivo nazionale, nonché quelle previste dal contratto individuale, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza, ambiente di lavoro e riservatezza;
2. nei rapporti con l'utenza, fornire tutte le informazioni di cui abbia conoscenza, nel rispetto delle indicazioni fornite;
3. mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti una condotta informata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
4. attenersi, nell'ambito di professionalità e criteri organizzativi propri, alle indicazioni contenute nel contratto di collaborazione;
5. avere cura dei beni a lui affidati;
6. non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle del Committente;
7. astenersi da un uso improprio delle attrezzature informatiche e dei relativi programmi messi a disposizione dal Committente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Il Collaboratore nell'esecuzione della prestazione tutela gli interessi del Committente ed agisce con lealtà e buona fede, fornendo ogni informazione utile per valutare l'andamento dell'attività.

Art. 20 (Profili fiscali e contributivi) – Salvo che, per la natura dell'attività e delle prestazioni rese dal Collaboratore, il rapporto sia attratto nell'ambito delle prestazioni professionali, il compenso rientra tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (articolo 50, lett. c-bis, del TUIR 917/1986) ed è escluso dal campo di applicazione dell'Iva. In tal caso il Collaboratore è obbligato ad iscriversi alla Gestione Separata INPS, ai sensi dell'articolo 2, comma 26 della l. 8 agosto 1995, n. 335 (ovvero all'eventuale cassa previdenziale autonoma competente) ed il Committente provvederà a versare, sulla base del corrispettivo pagato e a sua cura, le ritenute nella misura dovuta a norma di legge.

Art. 21 (Ambiente di lavoro: tutela della salute e dell'integrità fisica) – Il Committente garantisce la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, anche applicando le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché, più in generale, quanto necessario per la tutela dell'integrità personale.

Ai sensi del d.lgs. 81/2008, al Collaboratore sono forniti, ove necessario, i dispositivi di protezione individuale.

Art. 22 (Assicurazione obbligatoria) – Il Committente è tenuto ad ottemperare alle norme vigenti in materia previdenziale e fiscale e ad assicurare – laddove dovuto – il Collaboratore, presso l'INAIL, contro gli infortuni sul lavoro.

Art. 23 (Cessazione del rapporto) – Il rapporto cessa per decorrenza del termine e non è rinnovabile tacitamente.

Il rapporto contrattuale potrà essere unilateralmente risolto dal Committente prima della scadenza del termine pattuito o, se antecedente, della realizzazione delle attività previste in contratto in ogni caso ammesso dalla legge e, comunque:

- a. per giusta causa;
- b. per oggettiva inidoneità del Collaboratore che pregiudichi l'esecuzione del contratto;
- c. per i casi previsti nel precedente art. 16 comma 7;
- d. in caso di interruzione del finanziamento della ricerca, ove commissionata dall'esterno, o di sopravvenuta impossibilità di eseguire l'oggetto del contratto.

Nei casi di cui alla precedente lettera d), il Committente comunicherà il recesso al Collaboratore con un preavviso almeno pari a 30 giorni di calendario. In mancanza di preavviso, il Committente è tenuto verso il Collaboratore a un'indennità equivalente all'importo del compenso che sarebbe spettato per il preavviso.

Il Collaboratore può recedere anticipatamente dal contratto per giusta causa, e cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di ritardi nella corresponsione del compenso per più di trenta giorni o di notevole inadempimento da parte del Committente di quanto previsto nel presente accordo nazionale o nel contratto individuale. In caso di recesso per giusta causa il Collaboratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute e al compenso per l'opera svolta.

Titolo II - Parte economica

Art. 24 (Corrispettivo minimo) – Il corrispettivo minimo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è determinato in misura equivalente alla retribuzione globale di fatto definita dai contratti collettivi applicati dal Committente per prestazioni analoghe e di pari professionalità ed estensione temporale.

La corresponsione del compenso avverrà con cadenza di norma mensile. Il Committente e il Collaboratore potranno stabilire nel contratto individuale diverse modalità di erogazione del corrispettivo economico.

Sono elementi accessori gli importi – fissi o variabili – eventualmente concordati in sede di contrattazione di secondo livello o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro.

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

Titolo III - Rapporti sindacali

Art. 25 (Garanzie sindacali) – Le parti firmatarie del presente accordo, pur dandosi reciprocamente atto dell'inapplicabilità della l. 300/1970 ai rapporti di cui al presente accordo nazionale, riconoscono comunque agli stessi, con ogni più ampia garanzia e compatibilmente con la natura autonoma del rapporto, le tutele e le libertà individuali e collettive previste dagli artt. 1 (Libertà di opinione), 5 (Accertamenti sanitari), 6 (Visite personali di controllo), 8 (Divieto di indagini sulle opinioni), 15 (Atti discriminatori), 16 (Trattamenti economici collettivi discriminatori) e 17 (Sindacati di comodo).

Art. 26 (Diritti sindacali) – I Collaboratori, senza oneri aggiuntivi per i Committenti, potranno partecipare ad apposite riunioni convocate, nel limite massimo di quattro ore annue complessive, congiuntamente o disgiuntamente, dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo nazionale con un preavviso di almeno due giorni.

Le suddette riunioni potranno svolgersi a livello territoriale all'esterno della Struttura, ovvero a livello aziendale nei locali messi a disposizione, di volta in volta, dal Committente.

Previo richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo nazionale, il Committente concederà alle stesse una apposita bacheca, ubicata in luogo accessibile all'interno della Struttura, sulla quale potranno essere affisse pubblicazioni, testi e comunicati di interesse sindacale specifici per i titolari dei rapporti di cui al presente accordo nazionale.

L'andamento quali-quantitativo delle collaborazioni di cui al presente accordo nazionale, previa richiesta da parte delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo Nazionale, costituisce materia di informativa sindacale.

Titolo IV - Norme transitorie e finali

Art. 27 (Norma transitoria) – I rapporti in essere alla data di entrata in vigore del presente accordo restano disciplinati dai contratti individuali e dalla normativa vigente al momento della loro stipula e cessano alla loro naturale scadenza.

Art. 28 (Contrattazione di secondo livello. Rinvio) – Le parti firmatarie del presente accordo, salva la possibilità dei singoli Committenti di attivare contrattazioni aziendali con le medesime organizzazioni sindacali, possono stipulare a livello territoriale accordi di secondo livello.

Art. 29 (Diritto di precedenza) – Nel caso in cui il Committente abbia necessità di effettuare assunzioni come dipendente o attivare nuove collaborazioni per le stesse professionalità e per lo svolgimento delle stesse attività svolte dai collaboratori che abbiano già prestato la loro opera con esito positivo presso lo stesso Committente per almeno sei mesi nel corso degli ultimi nove mesi, quest'ultimo proporrà in via prioritaria ad essi tale possibilità, purché all'atto della risoluzione del contratto di collaborazione, il lavoratore abbia dichiarato espressamente per iscritto di volersi avvalere della presente clausola. In caso di violazione di quanto previsto dal presente articolo, il Committente sarà tenuto al pagamento di una penale di importo corrispondente al compenso per 30 giorni di calendario.

Art. 30 (Riconversioni) – Nel caso dei Collaboratori mono-committenti le cui attività, per il tipo di prestazione, siano svolte con le modalità proprie del lavoro subordinato (art. 2094 c.c.), il rapporto di lavoro si trasforma da collaborazione a rapporto di lavoro dipendente subordinato.

Art. 31 (Mensa) – I Collaboratori possono accedere al servizio mensa, ove presente, alle stesse condizioni previste per i lavoratori dipendenti.

Art. 32 (Commissione paritetica) – Le parti concordano di costituire, entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente accordo, una commissione paritetica nazionale con la funzione di:

- a. monitorare l'applicazione delle intese intercorse;
- b. esaminare le controversie di interpretazione e d'applicazione di istituti e clausole contrattuali e fornire un'interpretazione autentica;
- c. monitoraggio e analisi delle motivazioni che danno luogo all'attivazione dei rapporti di

collaborazione;

d. monitoraggio ed analisi del rispetto di quanto previsto dall'art. 31 del presente accordo nazionale;

e. elaborazione di un modello di contratto individuale da proporre ai Committenti.

Art. 33 (Norma di chiusura) – Per quanto non disciplinato dal presente accordo e dall'eventuale contrattazione di secondo livello, le parti rinviando alla disciplina di legge positiva.

In caso di modifiche della normativa regolata dal presente Accordo, le parti si incontreranno al fine di aggiornarne il testo.

Letto, confermato e sottoscritto.

ALLEGATO 6

Norme particolari per i Centri di Riabilitazione

Per i Centri di riabilitazione di cui all'art. 1 comma 2 del CCNL per il personale non medico delle Strutture Sanitarie, valgono le seguenti modifiche e integrazioni relative alla peculiarità propria dei Centri stessi:

Art. 18 - Al termine viene aggiunto: "per i Centri di Riabilitazione si può fare riferimento all'anno scolastico".

Art. 67 - La prima frase del primo comma è sostituita con la seguente: "La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il decimo giorno successivo alla fine di ciascun mese".

Art. 68 - Si aggiunge il paragrafo:

"Missioni e trasferte.

Ai lavoratori dei Centri di Riabilitazione comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 chilometri, ad eccezione del servizio che il lavoratore è tenuto a fare per l'assistenza ai minori in colonie marine e montane, spetta il rimborso delle spese di trasporto, nonché il rimborso delle spese per vitto e alloggio nella misura forfettaria appresso indicata:

euro 2,19 per prima colazione;

euro 16,42 per ogni pasto;

euro 32,84 in caso di pernottamento fuori sede.

Il giorno e l'ora di inizio e termine della missione devono risultare da dichiarazione del lavoratore, convalidata dalla Struttura. Durante la permanenza nelle sedi di soggiorno estivo i lavoratori svolgeranno il normale orario di servizio.

Al personale preventivamente autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto, a titolo di rimborso spese di viaggio spetta un importo pari a 1/5 del costo di 1 litro di benzina super per ogni chilometro, oltre il pedaggio autostradale.

Le missioni compiute fino a 80 chilometri non danno luogo a pernottamento."

L'inquadramento per i Direttori dei Centri di Riabilitazione (CdR) è così determinato:

- Direttore di CdR con degenze diurne e trattamenti ambulatoriali: posizione E, con indennità professionale (art. 64) di euro 2.003,85, appena assunti, di euro 2.871,50, dopo 5 anni di anzianità;
- Direttore di CdR con degenze a tempo pieno, diurna e ambulatoriale: posizione E1, con indennità professionale (art. 64) di euro 5.438,29.

ALLEGATO 7

Piani formativi per il contratto d'apprendistato professionalizzante

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

APPENDICE A - Art. 5

Fac-simile lettera dichiarazione stato di agitazione aziendale e conciliazione prefetto

Al Signor Prefetto della provincia di _____

p.c. Commissione di Garanzia per l'attuazione
della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali
Piazza del Gesù 46, 00186 Roma
segreteria@pec.commissionegaranziasciopero.it

Oggetto: procedura amministrativa di conciliazione

I sottoscritti rappresentanti della RSU (o di sindacato aziendale o di ente) chiedono la attivazione della procedura di conciliazione prevista dall'art.2, comma secondo della Legge 146/90, così come modificato dalla Legge 83/2000, relativamente alla vertenza in corso presso l'ente (o l'azienda o l'amministrazione) concernente le seguenti problematiche per le quali viene dichiarato lo stato di agitazione _____

P. la RSU aziendale (o sindacato aziendale)

(firme)

Fac-simile lettera dichiarazione di sciopero aziendale (primo sciopero)

Al Signor Prefetto della provincia di _____

p.c. Commissione di Garanzia per l'attuazione
della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali
Piazza del Gesù 46, 00186 Roma
segreteria@pec.commissionegaranziasciopero.it

Oggetto: Proclamazione dello sciopero

I sottoscritti rappresentanti della RSU (o del sindacato aziendale o di ente) di _____ preso atto del risultato negativo del tentativo di conciliazione, di cui all'art.2, comma 2 della Legge 146/90 e relative successive modifiche previste dalla Legge n. 83/2000, esperito in data _____ presso il Prefetto della provincia di _____.

Proclamano lo sciopero aziendale (o di ente o amministrazione) di ore _____ Per il giorno (specificare).

Nella predetta giornata di sciopero saranno garantiti solo i servizi essenziali.

P. la RSU aziendale (o sindacato aziendale)

(firme)

Fac-simile lettera dichiarazione di sciopero aziendale (secondo sciopero)

Al Signor Prefetto della provincia di _____
p.c. Commissione di Garanzia per l'attuazione
della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali
Piazza del Gesù 46, 00186 Roma
segreteria@pec.commissionegaranziasciopero.it

Oggetto: Proclamazione sciopero aziendale

I sottoscritti rappresentanti della RSU (o del sindacato aziendale) di _____ dopo l'effettuazione dello sciopero svoltosi in data _____ preso atto del perdurare della situazione in merito alla vertenza _____

Proclamano lo sciopero aziendale (o di ente) per il giorno _____ e per la durata di _____ ore e con le seguenti modalità _____

Nella predetta giornata di sciopero saranno garantiti i servizi essenziali.

P. la RSU aziendale (o sindacato aziendale)

(firme)

Fac-simile comunicazione assemblea unitaria

li, --/--/--

Spett.le Amministrazione _____

Sede _____ via _____

Pec _____

Oggetto: Assemblea unitaria

La FP CGIL _____ la CISL FP _____ la UIL FPL _____ comunicano che in data _____ dalle ore _____ alle ore _____ presso la Struttura si terrà un'assemblea degli iscritti e simpatizzanti di queste Organizzazioni Sindacali.

All'Assemblea parteciperanno Dirigenti Sindacali delle Federazioni
 FP CGIL _____ CISL FP _____ e UIL FPL _____.
 (vanno comunicati se partecipano i rappresentanti esterni altrimenti omettete questo punto)

Ai sensi della Legge 300/70 si chiede di fornire un locale idoneo allo svolgimento dell'assemblea e di favorire la partecipazione del personale interessato. Nel caso non sia possibile utilizzare un locale idoneo, siamo disponibili anche a farla all'aperto, senza disturbare i degenti.

Certi di un Vostro positivo riscontro, porgiamo distinti saluti.

FP CGIL _____ CISL FP _____ UIL FPL _____

f.to _____ f.to _____ f.to _____

Fac-simile richiesta di incontro

li, --/--/--

Spett.le Amministrazione _____

Sede _____ via _____

Pec _____

Oggetto: Richiesta incontro

La scrivente O.S. FP CGIL _____ in un'ottica di collaborazione e corrette relazioni sindacali, chiede un incontro con l'Amministrazione che si rende necessario al fine di affrontare e risolvere diverse problematiche:

- Applicazione CCNL
- Situazione Struttura
- Fondo per la formazione
- Ferie
- Banca ore
- Varie ed eventuali

In attesa di una rapida convocazione si inviano Distinti Saluti

FP CGIL _____

f.to _____

APPENDICE B

Schema relazioni sindacali artt. 6-7-8

Confronto a livello aziendale:

- andamento della struttura, dei programmi e dei progetti di sviluppo;
- organizzazione del lavoro e funzionamento dei servizi;
- politiche di utilizzo degli appalti e esternalizzazione;
- lavoro agile e relativo regolamento;
- utilizzo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di apprendistato;
- informazione annuale sul numero di contratti di somministrazione;
- applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
- promozione, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Contrattazione Collettiva Integrativa Aziendale (CCIA): le materie demandate:

- a. sistemi di incentivazione per produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.
- b. stato di attuazione delle norme relative alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- c. osservanza degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro in tema di appalti;
- d. l'accesso ai servizi di mensa;
- e. l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- f. installazione di strumenti di controllo a distanza;

L'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità ivi compreso il monitoraggio degli interventi per il superamento delle barriere architettoniche di cui all'art. 36.

CCIA - Le materie regolate dal CCNL che prevedono un ruolo per la CCIA

- contingenti minimi in caso di sciopero (art. 5);
- disciplina del CUG aziendale (art. 9);
- orario di lavoro (art. 18), banca delle ore (art. 21) e disciplina dell'orario flessibile (art. 20).
- lavoro notturno (art. 19);
- rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 22) e a tempo determinato (art. 24);
- trasferimento (art. 29);
- utilizzo del Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione, e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio (art. 37);
- congedi per la formazione (art. 38);
- superamento del tetto annuo di 120 ore di lavoro straordinario, fino a un massimo di 180 ore (art. 59);
- tempi per il raggiungimento della Struttura in caso di chiamata in pronta disponibilità (art. 60);
- attuazione delle attività sociali, culturali, ricreative (art. 70);
- intese di maggior favore in materia di anticipazione del TFR (art. 73).

CCNL ARIS-AIOP 2016-2018 SANITÀ PRIVATA **SCHEMA RELAZIONI SINDACALI**

Come creare relazioni stabili tra OO.SS., Aziende e Strutture

LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI II LIVELLO

Processo pianificato, gestito e controllato per adattare le norme del contratto alla situazione delle varie strutture ed aziende.

A cosa fare particolare attenzione:

- **Obiettivi** – sapere cosa si vuole e usarlo come punto centrale
- **Conoscere la controparte:** in particolare punti forza e debolezza
- **Tempismo** – convociamo noi
- **Essere preparati** – conoscere proposta punto per punto e non improvvisare
- **Anticipare** reazioni ed obiezioni
- **Determinare le conseguenze** – per evitare posizioni rigide o errori
- **Preparare opzioni** al posto di ultimatum

Si svolge mediante il **NEGOZIATO**
Mediante la costruzione di una **PROPOSTA**
Che poi diventa una **PIATTAFORMA**

CCIA – Contrattaz. Collett. Integ. Az.le Art. 7.
Si svolge a livello aziendale, coinvolge RSU e Territoriali firmatari CCNL su materie specifiche.

PARTECIPAZIONE

Instaurare un dialogo costruttivo su argomenti generali su Organizzazione e riflessi sui lavoratori

ORGANISMI PARITETICI

Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto alle aggressioni al personale dipendente

- istituito nelle strutture e formato da un componente per OOS firmatarie, si riunisce 2 volte l'anno. La struttura è tenuta a fornire tutti i dati sugli episodi di aggressione registrati, le misure in atto per la prevenzione e contrasto.

Comitato Unico di Garanzia: si occupa di promuovere azioni per la valorizzazione e il benessere dei dipendenti

Commissione nazionale per l'interpretazione autentica del CCNL

NEGOZIATO – ricerca di una soluzione che soddisfi entrambe le parti

PROPOSTA – insieme di OBIETTIVI ordinati in base alle priorità

PIATTAFORMA – è la sintesi della PROPOSTA dopo essere stata ELABORATA ed oggetto di CONFRONTO attraverso studi ed approfondimenti o con gli altri dirigenti sindacali

INFORMAZIONE E CONFRONTO

Az./Reg- art. 8 deve avere l'obiettivo di PREVENIRE situazioni conflittuali ed essere ESAUSTIVA in modo da mettere le rappresentanze in condizione di individuare le criticità e proporre soluzioni. Annualmente la Struttura convoca un'apposita sessione sulle tematiche oggetto d'informazione e confronto.

Le RSU/RSA e/o le OO. SS. firmatarie, potranno richiedere appositi incontri, al di fuori di quello annuale, anche su singoli argomenti con un preavviso di almeno 7 giorni.

NAZIONALE

REGIONALE

AZIENDALE

Predisporre PIATTAFORMA

Trasmettere richiesta Informazioni. Dopo Inf.ni concordare date per l'avvio del confronto

Se richiesto OO.SS. O RSU max 7gg per avvio confronto. Termine max per confronto 30gg

Fare un verbale dopo ogni incontro

Regionale: sostituisce i CUG aziendali per strutture sotto i 200 dipendenti

A livello di **Struttura** per quelle sopra i **200 dipendenti**: composta da rappresentanti delle OOSS firmatarie

VINCOLI

non sono modificabili:
Giuridico-Normativo e
Economico

VARIABILI

condizioni contingenti:
ambientale, politico, finanziario o temporale

Messa a Punto della PROPOSTA: compito del Dirigente sindacale scriverla tenendo conto di OBIETTIVI, VINCOLI, VARIABILI.

PERCORSO DEMOCRATICO: ha lo scopo di condividere le finalità e obiettivi della PIATTAFORMA

OBIETTIVI: Risultato raggiungibile che ci si propone di raggiungere. Tenere conto di VINCOLI e VARIABILI

ASSEMBLEA DEGLI ISCRITTI: Organo della CGIL in cui si CONSOLIDA e si RAFFORZA il ruolo dell'iscritto.

CONFRONTO CON LE ALTRE OO.SS. : Se vogliamo che sia UNITARIA si deve tenere conto delle loro proposte

ASSEMBLEA DEL PERSONALE: è l'istanza in cui si ESERCITA il massimo livello di democrazia, si COSTRUISCE il consenso dei lavoratori, si MISURANO i rapporti di forza.

APPENDICE C

Permessi retribuiti e non retribuiti art.34

PERMESSI RETRIBUITI:

(1) Legge n° 584/1967 - I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati figurativamente.

Ai lavoratori dipendenti, i quali cedano il loro sangue gratuitamente, compete la corresponsione della normale retribuzione per l'intera giornata di permesso, la retribuzione viene corrisposta direttamente dal datore di lavoro.

È fissato in 250 grammi il limite quantitativo minimo che la donazione di sangue deve raggiungere per il diritto alla giornata di riposo.

Il prelievo di sangue deve risultare effettuato presso un centro di raccolta fisso o mobile, ovvero presso un centro trasfusionale o presso un centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della sanità.

Nel caso in cui il lavoratore si sia recato al centro per donare il proprio sangue e la donazione, per motivi di ordine sanitario, non possa essere effettuata ovvero venga effettuata solo parzialmente, il medico addetto al prelievo dovrà rilasciare al lavoratore stesso un certificato, con l'indicazione del giorno e dell'ora, attestante la mancata o parziale donazione.

(2) Legge n° 52/2001 - I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

- a. prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
- b. prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
- c. accertamento dell'idoneità alla donazione.

Il donatore ha altresì diritto a conservare la normale retribuzione per le giornate di degenza necessarie al prelievo di sangue midollare, eseguito in regime di ospedalizzazione, e per quelle successive alla donazione, per il completo ripristino del suo stato fisico, secondo quanto certificato dall'equipe medica che ha effettuato il prelievo di midollo osseo.

(3) Art. 4 comma 1 legge 53/2000 - La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave

infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Tali permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone con handicap dall'articolo 33 della legge 5 febbraio, n° 104 e s.m.i.

(4) Art. 14 commi 1 e 2 D.lgs. 151/2001 - Controlli prenatali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

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

(5) Art. 39 D.lgs. 1/2018 - Volontari protezione civile. Coloro che aderiscono alle associazioni di volontariato inserite nell'apposito elenco esistente presso il Dipartimento della protezione civile, impiegati in attività di soccorso e di assistenza autorizzate dalle competenti autorità in occasione di pubblica calamità, hanno diritto a:

- mantenimento del posto di lavoro pubblico o privato;
- mantenimento del trattamento economico e previdenziale da parte del datore di lavoro pubblico o privato;
- copertura assicurativa.

Il datore di lavoro sarà tenuto a consentire ed a garantire i predetti benefici per:

- periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nell'anno, per le attività di soccorso ed assistenza;
- per un periodo non superiore a 10 giorni e fino ad un massimo di 30 giorni nell'anno per le attività di simulazione di emergenza e di formazione, preventivamente autorizzate dai competenti organi.

PERMESSI NON RETRIBUITI

(6) Art. 4 commi 2 e 4 legge 53/2000 - Congedi per eventi e cause particolari.

I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati

motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Il DM 278/2000 prevede:

La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

- a. le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- b. le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
- c. le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d. le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggio clinici, ematochimici e strumentali;
 3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

(7) Art. 27 comma 2 del D.lgs. n.151/2001 - Per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali, la lavoratrice ha, altresì, diritto a fruire di un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione e l'affidamento. Il congedo non comporta indennità né retribuzione.

CONGEDI PER I GENITORI

(8) Art. 16 del D.lgs. 151/2001 - Divieto di adibire al lavoro le donne

1. È vietato adibire al lavoro le donne:

- a. durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
- b. ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c. durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
- d. durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi

allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

Art. 17 del D.lgs. 151/2001 - Estensione del divieto

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occu-

pate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

- a. nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b. quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c. quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

Art. 20 del D.lgs. 151/2001 - Flessibilità del congedo di maternità

1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri della sanità e per la solidarietà sociale, sentite le parti sociali, definisce con proprio decreto l'elenco dei lavori ai quali non si applicano le disposizioni del comma 1.

(9) Art. 28 del D.lgs. 151/2001 - Congedo di paternità

1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

1-bis. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.

1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. (36)

2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445. L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

(10) Art. 26 del D.lgs. 151/2001 - Adozioni e affidamenti

1. Il congedo di maternità come regolato dal presente Capo spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

2. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

3. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

4. La lavoratrice che, per il periodo di permanenza all'estero di cui al comma 3, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito, senza diritto ad indennità.

5. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

6. Nel caso di affidamento di minore, il congedo può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

6-bis. La disposizione di cui all'articolo 16-bis trova applicazione anche al congedo di maternità disciplinato dal presente articolo.

(11) Art. 16-bis del D.lgs. 151/2001 - Rinvio e sospensione del congedo di maternità

1. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino.

2. Il diritto di cui al comma 1 può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

(12) Art. 32 del D.lgs. 151/2001 - Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di li-

vello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadsirettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

(13) Art. 4 comma 1 legge 104/1992 - Accertamento dell'handicap

1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell'intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.

1-bis. Nel caso in cui gli accertamenti di cui al comma 1 riguardino persone in età evolutiva, le commissioni mediche di cui alla legge 15 ottobre 1990, n. 295, sono composte da un medico legale, che assume le funzioni di presidente, e da due medici, di cui uno specialista in pediatria o in neuropsichiatria infantile e l'altro specialista nella patologia che connota la condizione di salute del soggetto. Tali commissioni sono integrate da un assistente specialistico o da un operatore sociale, o da uno psicologo in servizio presso strutture pubbliche, di cui al comma 1, individuati

dall'ente locale o dall'INPS quando l'accertamento sia svolto dal medesimo Istituto.

(14) Art. 34 del D.lgs. 151/2001 - Trattamento economico e normativo

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso.
2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 (prolungamento del congedo parentale).

(15) Art. 39 del D.lgs. 151/2001 - Riposi giornalieri della madre e parto plurimo

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

(16) Art 40 del D.lgs. 151/2001 - Riposi giornalieri del padre

1. I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:
 - a. nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
 - b. in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
 - c. nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
 - d. in caso di morte o di grave infermità della madre.

(17) Art. 47 del D.lgs. 151/2001 - Congedo per la malattia del figlio

1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale. omissis
4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Nota malattia bambino

Entrambi i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro, in caso di malattia di ciascun figlio secondo le seguenti casistiche e precisazioni:

1. alternativamente tra loro se età del figlio non è superiore a tre anni, ossia fino al giorno del compimento del terzo anno di vita, senza previsione di limite di durata quanto ai giorni di assenza;
2. età del figlio compresa tra i tre (ossia dal primo giorno dopo quello del terzo compleanno) e gli otto anni (compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età): diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno che è riconosciuto in favore di ciascun genitore e per ogni figlio).
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Il congedo per la malattia del figlio spetta anche per le adozioni e gli affidamenti, nazionali e internazionali ed è così articolato con riguardo a ciascun genitore in maniera alternativa tra madre e padre:
 - età del figlio non superiore a sei anni, ossia fino al giorno del compimento del sesto anno di vita: senza previsione di limite di durata quanto ai giorni di assenza;
 - età del figlio compresa tra i sei (ossia dal primo giorno dopo quello del sesto compleanno) e gli otto anni (compreso il giorno del compimento dell'ottavo anno di età) diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno.
 - Inoltre, qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età com-

presa fra i sei e i dodici anni, il congedo per la malattia del bambino è fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, ciò significa che ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio adottato o affidato.

Documentazione e controllo: Per fruire di entrambe le tipologie di congedo (senza limiti di durata ovvero nel limite di cinque giorni all'anno), il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Fasce orarie di reperibilità: A differenza di quanto avviene nel caso di malattia del lavoratore, non è possibile far effettuare le visite di controllo sullo stato di malattia del bambino e, conseguentemente, non vi è alcun obbligo di rispettare le fasce orarie di reperibilità.

Ricovero ospedaliero e ferie: La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi ossia:

- senza limite di durata nel caso di bambino di età fino a tre anni;
- nella misura massima di cinque giorni l'anno nel caso di bambino che abbia compiuto i tre anni e fino al giorno dell'ottavo compleanno incluso.

(18) Art. 42 del D.lgs. 151/2001 - Riposi e permessi per i figli con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

2. Il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, è riconosciuto, in alternativa alle misure di cui al comma 1, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Omissis

4. I riposi e i permessi, ai sensi dell'articolo 33, comma 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono essere cumulati con il congedo parentale ordinario e con il congedo per la malattia del figlio.

5. Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o

in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

5-bis. Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e 33, comma 1, del presente decreto.

5-ter. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale.

5-quater. I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

6. I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

(19) Art. 33 commi 3 e 3 bis legge 104/1992

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche

in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

(20) Art. 24 D.lgs.80/2015 Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. 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 o il committente 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 di cui ai commi 1 e 2.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I da-

tori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

***Nota Esplicativa* Congedo parentale a giorni o ad ore**

Ai fini dell'applicazione del congedo parentale a giorni o ad ore si faccia anche riferimento alla circolare INPS 18 agosto 2015 n. 152.

Criteri per la fruizione: La modalità di fruizione oraria del congedo parentale maternità/paternità si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile.

Rispetto alle modalità giornaliera o mensile, la modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

I genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria - con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa - le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo.

Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

Esempio 1:

Genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 1° luglio ed il 22 luglio 2015 - le domeniche ed i sabati, in caso di settimana corta, ricadenti nell'arco temporale indicato non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Esempio 2:

Lavoratrice che prende congedo parentale dal 3 luglio al 13 luglio 2015 con la seguente articolazione: parentale ad ore nella giornata di venerdì 3 luglio - congedo parentale a giornata per la settimana successiva, cioè dal lunedì 6 a venerdì 10 - parentale ad ore nella giornata di venerdì 13 luglio - le domeniche ed i sabati compresi nel periodo considerato, ossia i giorni del 4 e 5 e dell'11 e 12 luglio 2015 non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Cumulabilità con altri permessi: Nella fruizione del congedo parentale ad ore è esclusa la cumulabilità del congedo stesso con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità.

Il congedo ad ore, quindi, non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari per assistenza ai figli disabili.

È invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di 3 giorni mensili per la tutela dei disabili di cui all'art.33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Criteri di computo ed indennizzo del congedo parentale fruito su base oraria: La complessità della disciplina del congedo parentale - determinata dalle differenti modalità di fruizione, dalla diversità di fonti, normativa o contrattuale (anche aziendale) che oggi possono disciplinare questo istituto, comporta la necessità di attuare le novità normative mediante più fasi operative.

In una prima fase iniziale il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

Ai fini del congedo parentale su base oraria, la contrattazione deve prevedere anche l'equipara-

zione di un monte ore alla singola giornata lavorativa. In assenza di contrattazione, la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento per il calcolo dell'indennità).

In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto.

In tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

La retribuzione: L'introduzione del congedo parentale su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto, il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria.

Per l'indennizzo del congedo parentale viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale; nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.

Presentazione della domanda di congedo parentale ad ore: Il genitore lavoratore dipendente avente diritto al congedo parentale richiede il congedo al datore di lavoro e all'INPS, ai fini del trattamento economico e previdenziale.

Nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore deve essere dichiarato:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'art. 32 del T.U. (si rammenta che in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);
- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura, infatti, prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;
- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruiti.

Si rammenta che, salvi i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e criteri definito dai CCNL e comunque, con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni, in caso di richiesta di congedo parentale mensile o giornaliero, e non inferiore a 2 giorni in caso di congedo orario.

Esempio 1:

In base alla contrattazione collettiva, una giornata di congedo parentale è equivalente a 6 ore - il genitore che intende fruire di congedo parentale per 2 giornate (pari a 12 ore di assenza dal lavoro) dal 14.09.2015 al 22.09.2015 dovrà indicare 2 giornate nel predetto arco temporale. La fruizione del congedo avverrà secondo le modalità indicate dalla contrattazione.

Modalità di presentazione della domanda telematica: la domanda va inviata all'INPS in via telematica, anche attraverso il patronato INCA CGIL.

APPENDICE D - Art. 42

Fac-simile richiesta d'incontro per la contestazione disciplinare con l'assistenza del Delegato Sindacale a cui si conferisce mandato

Spettabile _____
(indicare l'ufficio che ha spedito la contestazione)

Oggetto: Richiesta incontro

In relazione alla vostra lettera di contestazione prot. n. _____ del _____, consegnatami il _____, chiedo un incontro per poter illustrare verbalmente le mie giustificazioni, assistito da un Rappresentante Sindacale _____, così come previsto dall'art. 7 della Legge n. 300 del 20/5/1970.

Resto in attesa di Vostra comunicazione della data fissata per l'incontro per consentirmi di essere ascoltato circa le contestazioni evidenziate.

Distinti saluti.

_____, li _____

Firma lavoratore

Fac-simile lettera di giustificazioni scritta per contestazione disciplinare

Spettabile _____
(indicare l'ufficio che ha spedito la contestazione)

Oggetto: giustificazioni

Con riferimento alla Vostra lettera di addebito, datata _____ e ricevuta il _____, presento le mie giustificazioni, conformemente all'art. 7 legge n. 300 /1970.

Escludo ogni mia responsabilità in merito agli eventi verificatisi in data _____, i fatti che andrò ad illustrarvi evidenzieranno la mia totale estraneità alla vicenda.

I fatti si sono svolti in questo modo:

.....(illustrare i fatti molto sinteticamente)...

Per questi motivi, chiedo l'archiviazione del provvedimento e resto a Vostra disposizione per un eventuale incontro in data da definirsi.

Distinti saluti.

_____, lì _____

Firma lavoratore

APPENDICE E - Art. 54

Interpretazione autentica

VERBALE DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

(ai sensi dell'art. 3 CCNL per il personale non medico delle strutture di Area Ospedaliera; Accordo Nazionale del 10 giugno 2020)

In data 19 novembre 2020, alle ore 17, si è riunita in via telematica la Commissione Paritetica Nazionale per l'Interpretazione Autentica, composta da:

- Guerrino Nicchio, quale membro designato dall'AIOP;
- Giovanni Costantino, quale membro designato dall'ARIS;
- Barbara Francavilla, quale membro designato dalla FP CGIL;
- Marianna Ferruzzi, quale membro designato dalla CISL FP;
- Rossella Buccarello, quale membro designato dalla UIL PPL.

All'esito della riunione,

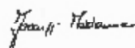
LA COMMISSIONE,

- visto** quanto previsto dall'Accordo Nazionale del 10 giugno 2020, ai sensi del quale è stata costituita la Commissione Paritetica Nazionale per l'Interpretazione Autentica, con lo scopo di dirimere eventuali controversie interpretative derivanti dall'applicazione in sede locale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non medico delle strutture sanitarie;
- premesso che** ai sensi dell'art. 3 del CCNL per il personale non medico delle strutture di Area Ospedaliera, eventuali difficoltà interpretative saranno riportate alla Commissione Paritetica Nazionale per l'Interpretazione Autentica di cui all'Accordo Nazionale del 10 giugno 2020;
- premesso che** AIOP, ARIS, FP CGIL, CISL FP e UIL PPL hanno rilevato l'esistenza di diverse interpretazioni, a livello locale, in ordine alla natura dell'*una tantum* riparatrice di cui all'art. 54 del CCNL per il personale non medico delle strutture di Area Ospedaliera e, pertanto, hanno ritenuto congiuntamente di investire della questione la Commissione Paritetica Nazionale per l'Interpretazione Autentica;
- premesso che** ai sensi del citato Accordo Nazionale del 10 giugno 2020, l'eventuale accordo raggiunto dalla Commissione sull'interpretazione della norma sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del citato CCNL;

HA CONCORDATO ALL'UNANIMITA' SULLA SEGUENTE INTERPRETAZIONE:

L'impono *una tantum* di cui al citato art. 54, di cui si conferma il contenuto, è disposto con l'unico scopo di riparare il disagio esistenziale subito dall'insieme dei lavoratori a seguito della perdurante situazione di incertezza in relazione alla rinviata sottoscrizione di un nuovo CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto.

STATUTO DEI LAVORATORI

Legge 300/1970 e s.m.i.

TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

Art. 1 (Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2 (Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3 (Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive

ubicare in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 5 (Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6 (Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoro sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere

concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7 (Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano. **(5)**

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. **(5) (8)**

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. **(5) (8)**

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la

sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

(24)

AGGIORNAMENTO (5)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 29-30 novembre 1982, n.204 (in G.U. 1a s.s. 09/12/1982, n. 338), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dei commi primo, secondo e terzo dell'art. 7 (sanzioni disciplinari) l. 20 maggio 1970, n. 300 (norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro".

AGGIORNAMENTO (8)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 18-25 luglio 1989, n. 427 (in G.U. 1a s.s. 02/08/1989, n. 31), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 7, secondo e terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti".

AGGIORNAMENTO (24)

La L. 28 giugno 2012, n. 92, ha disposto (con l'art. 1, comma 41) che "Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato".

Art. 8 (Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9 (Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10 (Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11 (Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12 (Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio

dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13 (Mansioni del lavoratore)

L'art. 2103 del Codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II **DELLA LIBERTÀ SINDACALE**

Art. 14 (Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15 (Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16 (Trattamenti economici collettivi discriminatori)

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17 (Sindacati di comodo)

E' fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18 (Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo)

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'articolo 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'articolo 54, commi 1, 6, 7 e 9, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura

del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, per insussistenza del fatto contestato ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità sostitutiva della reintegrazione nel posto di lavoro ai sensi del terzo comma.

Il giudice, nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro, dichiara risolto il rapporto di

lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione a tale riguardo.

Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, della procedura di cui all'articolo 7 della presente legge, o della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, si applica il regime di cui al quinto comma, ma con attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con onere di specifica motivazione a tale riguardo, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti che vi è anche un difetto di giustificazione del licenziamento, nel qual caso applica, in luogo di quelle previste dal presente comma, le tutele di cui ai commi quarto, quinto o settimo.

Il giudice applica la medesima disciplina di cui al quarto comma del presente articolo nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'idoneità fisica o psichica del lavoratore, ovvero che il licenziamento è stato intimato in violazione dell'articolo 2110, secondo comma, del codice civile. Può altresì applicare la predetta disciplina nell'ipotesi in cui accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo; nelle altre ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il giudice applica la disciplina di cui al quinto comma. In tale ultimo caso il giudice, ai fini della determinazione dell'indennità tra il minimo e il massimo previsti, tiene conto, oltre ai criteri di cui al quinto comma, delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni. Qualora, nel corso del giudizio, sulla base della domanda formulata dal lavoratore, il licenziamento risulti determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari, trovano applicazione le relative tutele previste dal presente articolo. **(28)**

Le disposizioni dei commi dal quarto al settimo si applicano al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o

più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa più di sessanta dipendenti.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui all'ottavo comma si tiene conto dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge e i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale. Il computo dei limiti occupazionali di cui all'ottavo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente articolo.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui all'undicesimo comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore. **(9) (23)**

AGGIORNAMENTO (9)

La L. 11 maggio 1990, n. 108 ha disposto (con l'art. 4, comma 1) che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, le disposizioni degli articoli 1 e 2 non trovano appli-

cazione nei rapporti disciplinati dalla legge 2 aprile 1958, n. 339. La disciplina di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, non trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto"; ha inoltre disposto (con l'art. 4, comma 2) che "Le disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 1 della presente legge, e dell'articolo 2 non si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro ultrasessantenni, in possesso dei requisiti pensionistici, sempre che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54. Sono fatte salve le disposizioni dell'articolo 3 della presente legge e dell'articolo 9 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

AGGIORNAMENTO (23)

Il D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, ha disposto (con l'art. 6, comma 2-bis) che "L'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, nei confronti del prestatore di lavoro nelle condizioni previste dall'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, è comunque prorogata fino al momento della decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia spettante al prestatore medesimo".

AGGIORNAMENTO (28)

La Corte Costituzionale, con sentenza 24 febbraio - 1 aprile 2021, n. 59 (in G.U. 1ª s.s. 07/04/2021, n. 14), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, settimo comma, secondo periodo, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), come modificato dall'art. 1, comma 42, lettera b), della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita), nella parte in cui prevede che il giudice, quando accerti la manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, «può altresì applicare» - invece che «applica altresì» - la disciplina di cui al medesimo art. 18, quarto comma".

TITOLO III

DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

Art. 19 (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) lettera abrogata DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 312 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE.

b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. **(25)**

Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento. **(16)**

AGGIORNAMENTO (16)

Il D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 ha disposto (con l'art. 1, comma 2) che l'abrogazione di cui alla lettera a) e l'abrogazione parziale di cui alla lettera b) del presente articolo hanno effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del medesimo decreto nella Gazzetta Ufficiale.

AGGIORNAMENTO (25)

La Corte Costituzionale, con sentenza 3 - 23 luglio 2013, n. 231 (in G.U. 1a s.s. 31/7/2013, n. 31), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'articolo 19, primo comma, lettera b), della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda".

Art. 20 (Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22 (Trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23 (Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali. **(1)**

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

Art. 24 (Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25 (Diritto di affissione)

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 26 (Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).

((COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 28 LUGLIO 1995, N. 313 A SEGUITO DI REFERENDUM POPOLARE)).

Art. 27 (Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive 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
DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

Art. 28 (Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del Codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

((COMMA ABROGATO DALLA L. 11 APRILE 2000, N. 83)).

Art. 29 (Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30 (Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31 (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935,

n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa. **(1) (15)**

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

AGGIORNAMENTO (15)

La L. 23 dicembre 1994, n. 724 ha disposto (con l'art. 22, comma 39) che "La normativa prevista dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, si interpreta autenticamente nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali".

Art. 32 (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili. **(1) (6)**

AGGIORNAMENTO (1)

Il D.L. 2 marzo 1974, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 16 aprile 1974, n. 114, ha

disposto (con l'art. 16-ter) che "I periodi di aspettativa previsti dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e i permessi spettanti a norma degli articoli 23 e 32 della stessa legge, sono considerati come periodi di effettivo lavoro ai fini dell'applicazione delle norme sugli assegni familiari di cui al testo unico 30 maggio 1955, n. 797, o della corresponsione di altri trattamenti per i familiari a carico comunque denominati".

AGGIORNAMENTO (6)

La L. 27 dicembre 1985, n. 816 ha disposto (con l'art. 28, comma 1) che "Le disposizioni della presente legge sostituiscono le disposizioni contenute nell'articolo 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quelle della legge 12 dicembre 1966, n. 1078, della legge 26 aprile 1974, n. 169, e della legge 18 dicembre 1979, n. 632, limitatamente a quanto espressamente disciplinato nella presente legge".

TITOLO V

NORME SUL COLLOCAMENTO

Art. 33 [articolo abrogato dal D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297]

Art. 34 [articolo abrogato dal D.LGS. 19 DICEMBRE 2002, N. 297]

TITOLO VI

DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

Art. 35 (Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1,8,9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro

provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante. **(7) (11) (12)**

AGGIORNAMENTO (7)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 26 marzo-3 aprile 1987, n. 96 (in G.U. 1a s.s. 08/04/1987, n. 15), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge".

AGGIORNAMENTO (11)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 17-31 gennaio 1991, n. 41 (in G.U. 1a s.s. 06/02/1991, n. 6), ha dichiarato "la illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro), nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108 (Disciplina dei licenziamenti individuali)".

AGGIORNAMENTO (12)

La Corte Costituzionale, con sentenza del 11-23 luglio 1991, n. 364 (in G.U. 1a s.s. 31/07/1991, n. 30), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, terzo comma, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori) nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle "imprese di navigazione" dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della medesima legge".

Art. 36 (Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni. **(18)**

AGGIORNAMENTO (18)

La Corte Costituzionale, con sentenza 1-19 giugno 1998, n. 226 (in G.U. 1a s.s. 24/06/1998, n. 25), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona".

Art. 37 (Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38 (Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 5, 6, e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da euro 154 a euro 1.549 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del Codice penale.

Art. 39 (Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40 (Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41 (Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.

