

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON MEDICO
DA STRUTTURE SANITARIE, SOCIO-SANITARIE,
E COOPERATIVE SOCIO SANITARIE ED ASSISTENZIALI
PRIVATE**

VIGENZA CONTRATTUALE

dal 15/05/2017 al 14/05/2020.

Il giorno 15/05/2017, a Napoli, si sono riunite le sotto descritte organizzazioni:

F.M.P.I. CONAPI, rappresentata dal Presidente Fausto Perna e dal Consigliere Assunta Panico,

e

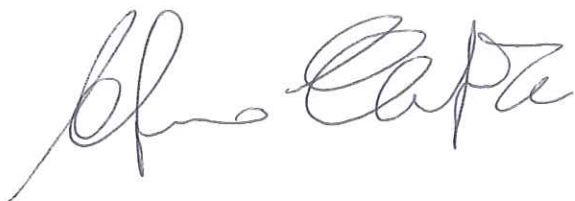
Co.N.A.P.I., Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori rappresentata dal
Presidente Basilio Minichiello,

e

CNAL, rappresentata dal Segretario Generale, Alfonso Elefante,

*per siglare il C.C.N.L. che regola il rapporto del PERSONALE DIPENDENTE NON MEDICO
DA STRUTTURE SANITARIE. SOCIO-SANITARIE, E COOPERATIVE SOCIO SANITARIE
ED-ASSISTENZIALI PRIVATE.*

Napoli, 15/05/2017



INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto.
- Art. 2 - Disposizioni generali.
- Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali.
- Art. 4 - Relazioni sindacali e livelli di contrattazione.
- Art. 5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali.

Titolo II - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 6 - Assunzione e documentazione.
- Art. 7 - Periodo di prova e di preavviso.
- Art. 8 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse.
- Art. 9 - Cumulo delle mansioni.
- Art. 10 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica.

Titolo III - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 11 - Orario di lavoro.
- Art. 12 - Flessibilità.
- Art. 13 - Lavoro straordinario.
- Art. 14 - Lavoro notturno.
- Art. 15 - Lavoro festivo e domenicale.
- Art. 16 - Indennità di turno.
- Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time).
- Art. 18 - Contratti di inserimento.
- Art. 19 - Rapporti di lavoro a tempo determinato.
- Art. 20 - Somministrazione di lavoro.
- Art. 21 - Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato.
- Art. 22 - Telelavoro.
- Art. 23 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore.



Art. 24 - Riposo settimanale.

Art. 25 - Festività.

Art. 26 - Ferie.

Art. 27 - Permessi e recuperi.

Art. 28 - Congedo matrimoniale.

Art. 29 - Tutela della maternità.

Art. 30 - Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile.

Art. 31 - Donazione del sangue.

Art. 32 - Permessi per lutto di famiglia.

Art. 33 - Aspettativa non retribuita.

Art. 34 - Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum.

Art. 35 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche.

Art. 36 - Tutela dei dipendenti con disabilità.

Art. 37 - Apprendistato.

Art. 38 - Promozione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Art. 39 - Collaborazioni coordinate e continuative.

Titolo IV - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 40 - Comportamento in servizio.

Art. 41 - Ritardi e assenze.

Art. 42 - Permessi- Recuperi.

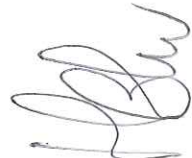
Art. 43 - Provvedimenti disciplinari.

Art. 44 - Mobilità e trasferimenti.

Art. 45 - Cambi di gestione.

Art. 46 - Conciliazione in sede sindacale.

Art. 47 - Arbitrato.



Titolo V - MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 48 - Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro.

Art. 49 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali.



Titolo VI - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 50 - Il sistema di classificazione del personale.

Art. 51 - Passaggio di posizione o di categoria.

Art. 52 - Paga giornaliera e oraria.

Art. 53 - Mensilità supplementari.

Art. 54 - Corresponsione della retribuzione.

Titolo VII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 55 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 56 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

Art. 57 - Previdenza complementare.

Art. 58 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro.

Titolo VIII - FONDO INTERPROFESSIONALE

Art. 59 - Fondo interprofessionale.

Titolo IX - ENTE BILATERALE

Art. 60 - E.Bi.N.Conf., Ente Bilaterale Nazionale Confederale.

Art. 61 - Iscrizione dei Lavoratori e delle Aziende. Adempimenti Obbligatori.

Art. 62 - Contributo obbligatorio in favore dell'E.Bi.N.Conf.

Art. 63 - Omissione delle Aziende. Responsabilità.

Titolo X - DISPOSIZIONI FINALI

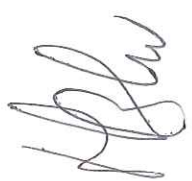
Art. 64 - Disposizioni generali.

Art. 65 - Divieto di riproduzione.

Art. 66 - Protocollo d'intesa.

Art. 67 - Disposizioni Transitorie.

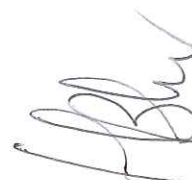
Art. 68 - Decorrenza e durata del contratto.



**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il
PERSONALE DIPENDENTE
DA STRUTTURE SANITARIE, SOCIO-SANITARIE,
E COOPERATIVE SOCIO SANITARIE ED ASSISTENZIALI PRIVATE
2017-2020**

PREMESSA

Le Confederazioni Conapi e CNAL hanno promosso il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale medico e non medico da struttura sanitarie, socio sanitarie, e cooperative socio sanitarie ed assistenziali, personale operante in area riabilitativa extra ospedaliera e di lunga degenza post acuta ove siano presenti in prevalenza attività extra ospedaliere (estensive, di mantenimento) e/o altre tipologie assistenziali, Centri dialisi, Riabilitazione psichiatrica (quali ad esempio comunità terapeutiche, comunità alloggio, gruppi appartamento e organizzazioni equivalenti), centri di riabilitazione e presidi socio sanitari assistenziali (quali ad esempio residenze sanitarie assistenziali, residenze sanitarie, residenze sanitarie flessibili, residenze assistenziali di base, case di riposo, centri per le comunità assistenziali e di dimissione protetta) onde consentire attività condivise e di promozione sociale a vantaggio dei rispettivi associati Tale esigenza si colloca oggi in presenza anche di una forte evoluzione del settore in cui sono presenti attività occasionali, non completamente definite, che vanno regolamentate per evitare fenomeni di lavoro sommerso e irregolare.



Titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto.

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 in quanto applicabili.

I dipendenti ed i soci lavoratori devono inoltre osservare le norme regolamentari e disciplinari emanate dall'azienda da cui dipendono, purché siano compatibili con il presente contratto e/o con norme di legge.

Art. 2 - Disposizioni generali.

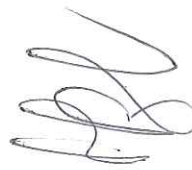
Il presente contratto regola quindi i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali e di quelle operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo che:

- a) svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio-sanitario-assistenziale- educativo ed attività connesse;
- b) hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
- c) svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratrici e lavoratori normodotati e lavoratrici e lavoratori svantaggiati in proporzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatrici o portatori i soggetti avviati al lavoro, nonché, in base alle modalità di organizzazione della produzione.

Pertanto, per le persone svantaggiate presenti nelle cooperative che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, l'attività lavorativa rappresenta uno strumento atto a integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio e a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.

A titolo esemplificativo le attività vengono espletate nei seguenti punti di assistenza e si diversificano in :

- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;



- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziani e anziane;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi - residenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
- gestione di RSA per qualsiasi categoria di utenti.

Art.3 - Inscindibilità delle norme contrattuali.

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziali e nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

Art.4 - Relazioni sindacali e livelli di contrattazione

1. Rappresentanze sindacali

- La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A.
- Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U.e/o dalle R.S.A. e dalle OO. SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L.
- Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

2. Assemblee

- In relazione a quanto previsto dall'articolo 20 della legge n.300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. e/o R.S.A. e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO. SS. firmatarie del presente C.C.N.L..
- Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'articolo 25 dello statuto dei lavoratori.
- Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 75.

Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. 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'utente.

Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

3. *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.

4. *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 1° o giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura sanitaria di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali, con accompagnamento, ove richiesto 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 Organizzazioni sindacali.

• **PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le parti si riconoscono nei valori e nelle finalità del protocollo nazionale di relazioni industriali sottoscritto tra Conapi e CNAL.

• **DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI**

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale

In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali la struttura della contrattazione è articolata su tre livelli: nazionale, provinciale ed aziendale.

1. Il Contratto nazionale.

a. Ruolo e riferimenti.

Il CCNL ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative, di determinazione delle procedure negoziali e di precisa definizione delle materie rinviate alla competenza del secondo livello di contrattazione.

Il CCNL ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa. Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il CCNL fa riferimento a parametri condivisi.

b. Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del CCNL sono le seguenti:

- disdetta: almeno 7 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r;
- invio piattaforma: almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r;
- inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.

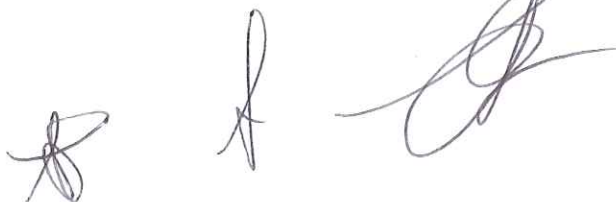
Nei sei mesi antecedenti la scadenza delle CCNL, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al primo comma della presente lettera b, la norma di cui al secondo comma avrà efficacia limitatamente ai 7 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

In caso di mancata o ritardata disdetta del CCNL, esso si intende prorogato di 1 anno e così di anno in anno.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, si può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto; qualora la revoca o la sospensione non siano attuate, la decorrenza del CCNL e degli eventuali accordi di secondo livello slitterà di un mese.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata, con le modalità definite nell'accordo di rinnovo, l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica alla data di scadenza del contratto precedente a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.



2. Il Contratto Territoriale

Competenze e procedure

Le parti ritengono che la contrattazione di 2° livello sia uno strumento importante che può concorrere a migliorare sempre di più la qualità dei servizi offerti dalla cooperazione sociale nel settore socio sanitario assistenziale e educativo e di inserimento lavorativo.

Si conferma quindi la necessità di individuare, incrementare, rendere accessibili, tutte le misure volte ad incentivare, anche attraverso la riduzione degli oneri a carico della cooperativa, la contrattazione di secondo livello collegando incentivi economici al raggiungimento di obiettivi di qualità, produttività, redditività, ai fini del miglioramento della competitività dell'impresa.

Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto territoriale richiede nel settore il perseguimento di omogeneità in ambito regionale, per garantire un corretto sviluppo del mercato congiuntamente al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il contratto territoriale potrà essere di livello provinciale o sub-regionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.

Il contratto territoriale si applica alle cooperative operanti nel territorio di competenza del medesimo contratto, relativamente alle attività svolte in quel territorio, ancorché la sede legale sia altrove.

Il contratto territoriale riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

In conseguenza di ciò le materie di competenza del Contratto Territoriale sono esclusivamente le seguenti:

1. definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati alle attività di qualificazione, riqualificazione e aggiornamento professionale ;
2. utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio ;
3. inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra quelli indicati nel sistema di classificazione e coerenti con lo stesso;

Il contratto territoriale ha durata triennale, si intende tacitamente rinnovato qualora non sia disdettato almeno due mesi prima della scadenza.

La titolarità del contratto territoriale è delle rispettive rappresentanze territoriali delle parti firmatarie del presente contratto.

L'impegno comune delle parti è che il confronto sulle piattaforme rivendicative e la conclusione dello stesso si realizzi nei tempi più celeri possibili, garantendo, per i due mesi successivi alla presentazione delle richieste di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per 3 mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Qualora si creassero nel confronto, condizioni di mancata realizzazione degli accordi, le parti, congiuntamente, potranno richiedere la mediazione da parte, rispettivamente, della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per le contrattazioni provinciali o sub regionali.



Il Contratto di secondo livello potrà prevedere procedure di monitoraggio di alcuni istituti e degli effetti dell'accordo stesso, da affidare agli osservatori competenti.

3. Livello aziendale.

1 - Semestralmente, su richiesta, verranno fornite alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL, adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione o appalto con gli Enti Pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

Inoltre in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

2 - E' demandata al confronto con le RSU, o in loro assenza con le R.S.A. o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.

E' altresì prevista per le stesse parti a livello aziendale la discussione sull'applicazione delle seguenti materie:

- Accordi di Produttività o di risultato
- ambiente;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- formazione professionale;
- inquadramento professionale;
- gestione dell'orario di lavoro (in tale ambito le parti potranno anche definire la trasformazione della giornata del 4 novembre da giornata a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito aggiuntivo);
- diritto allo studio;
- Individuazioni di speciali indennità legate alle attività e mansioni nonché ogni altra materia espressamente rinviata.

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

A solo titolo di garanzia, in caso di astensione dal lavoro ed in ottemperanza a quanto previsto dalla legge n. 146 del 12.6.90 e successive modificazioni e integrazioni, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo le seguenti tipologie di servizi essenziali, convenendo che a livello di Organizzazione, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa: le prestazioni medico-sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica ivi compreso il trasporto infermi e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non

autosufficienti, minori, soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare, o al servizio di onoranze funebri, e comunque servizi istituzionali e/o dovuti in forza di Leggi o accordi che considerano la non sospensibilità del servizio.

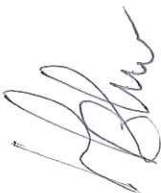
Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito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

Titolo II

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 6 – Assunzione, documentazione

1. L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.
2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le indicazioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152:
 - a) la data di assunzione;
 - b) l'unità produttiva di assegnazione;
 - c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
 - d) la durata del periodo di prova;
 - e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
 - f) il trattamento economico.
3. Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti o autocertificazione resa ai sensi di legge:
 - a) dati di nascita;
 - b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
 - c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
 - d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;



- e) libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione;
- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, Legge 30 aprile 1962, n. 283, ed all'art. 37, D.P.R. 26 marzo 1980, n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- j) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nel 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, Legge 11 novembre 1983, n. 638;
- k) eventuali altri documenti e certificati.

4. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

5. La lavoratrice e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia del datore di lavoro per l'accertamento dei requisiti fisici e psicoattitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati, così come previsto dal D.lgs. n. 81/2008.

Art. 7 - Periodo di prova e di preavviso.

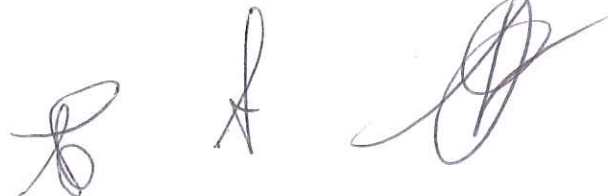
1. La durata del periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione. Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza motivazioni, obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.

2. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

3. Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. La durata del periodo di prova è stabilita nelle misure che seguono:

- A 60 giorni
- B 90 giorni
- C 120 giorni
- D 150 giorni



E 160 giorni

F 180 giorni

5. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate di effettiva prestazione lavorativa, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. Il personale che entro il termine di due anni viene riassunto, con la stessa qualifica, presso la stessa azienda ove abbia già prestato servizio, superando il periodo di prova, sarà in ogni caso dispensato dall'effettuazione di un nuovo periodo di prova.

7. Al personale assunto fuori provincia che, durante o alla fine del periodo di prova, sia licenziato, il datore di lavoro dovrà rimborsare l'importo del viaggio di andata e ritorno al luogo di provenienza.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

Categoria	Posizione economica	Giorni di calendario Per anzianità di servizio fino a 3 anni	Giorni di calendario Per anzianità di servizio oltre i tre anni
A	A1	15	30
	A2	15	30
B	B1	15	30
C	C1	15	30
	C2	30	45
	C3	45	60
D	D1	45	60
	D2	45	60
	D3	45	60
E	E1	45	60
	E2	90	120
F	F1	90	120
	F2	90	120

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.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Art. 8 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse.

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13, legge n. 300 del 20.5.70.

Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del Direttore sanitario, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori a quelle inerenti alla sua categoria e qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.

Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi i 3 giorni.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla propria deve essere corrisposta, in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, nonché delle differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali salariali.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla 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 di 3 mesi consecutivi, sempre che il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto.

L'assegnazione a mansioni superiori deve essere effettuata da atto scritto.

Art. 9 - Cumulo delle mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione 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. 10 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica.

Il Datore di lavoro nel caso in cui il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica dall'Ufficio sanitario a ciò preposto, fatta salva l'inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno, nel rispetto del potere organizzativo delle Aziende, ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, anche ricorrendo ad una novazione del rapporto, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore.

Titolo III

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 – Orario di lavoro.

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice e al lavoratore 1 giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs 66/2003, si concorda che il periodo di riferimento, ai fini del calcolo della media della durata massima dell'orario di lavoro, è elevato a 8 mesi.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente CCNL, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

Dalla data dell'1.1.1992 per quelle realtà aziendali dove siano in atto orari ordinari settimanali di lavoro inferiori alle 38 ore, la differenza di prestazioni lavorative tra quelli esistenti e l'orario settimanale ordinario previsto dal presente CCNL a regime 38 ore rimarrà a titolo personale per le singole e i singoli lavoratori in forza alla data dell'1.1.92 e sarà goduta giornalmente, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, o con diversa periodizzazione dei permessi individuali retribuiti.

Pertanto, in entrambi i casi, la fruizione dei suddetti permessi retribuiti non incide sul computo della retribuzione mensile e sul relativo divisore connesso all'orario contrattuale di 38 ore settimanali (165).

Art. 12 - Flessibilità.

E' consentita la facoltà di superare le ore settimanali nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti di cui all'art. 53 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario

Art. 13 - Lavoro Straordinario.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 11.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con le RSA o con le RSU, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sotto indicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

- a) lavoro diurno straordinario 15%
- b) lavoro notturno straordinario 30%
- c) lavoro festivo diurno straordinario 30%
- d) lavoro festivo notturno straordinario 50%

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 15 o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno.

Compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

Art. 14 - Lavoro notturno.

1. Lavoro notturno ordinario.

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

Per tale lavoro è prevista una indennità di € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.

La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori che usufruiscono della indennità di cui all'art. 16.

Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

2. Applicazione del decreto legislativo 66/03.

E' considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al Dlgs 66/03, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione alla ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore

del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno;

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art.15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno sottoposte all'esame delle competenti RSA/RSU o in loro assenza alle OO.SS. territoriali.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

Art. 15 – Lavoro festivo e domenicale

Per ogni ora di lavoro svolta nelle giornate di domenica e nelle festività di cui all'art. 25 spetterà una maggiorazione oraria del 15% riferita ai minimi contrattuali conglobati.

Art. 16 – Indennità di turno.

Alle lavoratrici e ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

Art. 17 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time).

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

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della Azienda sanitaria, tutelando anche le esigenze assistenziali dell'utenza;
- consentire, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali, le esigenze individuali dei lavoratori.

L'assunzione di personale a tempo parziale, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, può essere effettuata anche per motivate esigenze della struttura e 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 ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part-time, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, comunque non inferiore a 1/3 dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo.

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 a un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto a un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

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 previste da questo CCNL.

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di 2 ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 120 ore annue. La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la struttura sanitaria 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.

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta.

L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato in apposito patto scritto, può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia orizzontale che verticale; nella stipula del patto il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da un componente della RSA.

In tale patto le parti devono stabilire: in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale della giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese o all'anno, all'interno dei quali 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.

Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della paga oraria per le giornate nelle quali si sia effettuata a prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale.

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 pari qualifiche. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e

l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa non vi è l'obbligo di un periodo di prova.

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

Il lavoratore che abbia ottenuto il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale o viceversa per i 2 anni successivi sarà collocato in coda alle eventuali specifiche graduatorie.

Le parti concordano di verificare entro 24 mesi lo stato di attuazione delle clausole contenute nel presente articolo.

Art. 18 - Contratti di inserimento.

Il contratto di inserimento è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive dei piani individuali e di inserimento e con la strutturazione di un progetto idoneo ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo che è proprio delle strutture sanitarie.

Per la definizione del cennato progetto e della correlata formazione si prevedono percorsi differenziati con una durata di 9 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale A2, di 14 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale B, di 18 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale C.

L'inquadramento iniziale per il progetto di inserimento nella posizione funzionale A2 è la posizione A, con 20 ore di formazione teorica; quello per il progetto d'inserimento nella posizione funzionale B è la posizione A3 con 40 ore di formazione teorica; quello per il progetto di inserimento nella posizione funzionale C e la posizione 83, con 60 ore di formazione teorica.

Art. 19 - Rapporti di lavoro a tempo determinato.

Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le Strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro un massimo di 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo qualora la durata iniziale sia inferiore a 3 anni.

Sono consentite non più di 5 proroghe e a condizione che siano richieste da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni.

L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le Strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso le Strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito della applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;
- presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 81/08, e successive modificazioni e integrazioni.

A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:

- (a) per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie;
- (b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
- (c) per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della sanità o da altre istituzioni pubbliche;
- (d) per l'effettuazione di attività sanitarie, psico-pedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le ASL o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;
- (e) per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;
- (f) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla Amministrazione;
- (g) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- (h) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- (i) per gli Ospedali classificati, i Presidi e gli IRCCS, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;
- j) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle norme vigenti e può essere utilizzato nel limite massimo del 30% escluse le ferie e le sostituzioni per conservazione del posto per legge.

Art. 20 - Somministrazione di lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina. Il

contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito per ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è comunque ammesso all'interno delle strutture

sanitarie per lo svolgimento di mansioni di assistenza diretta e indiretta al paziente.

Tale causale trova la sua motivazione nella carenza, ormai strutturale e non contingente, specialmente in alcune regioni, di siffatto personale, così avviandosi anche a negativi vuoti di organico.

Tali ragioni sussistono in relazione alla delicata funzione di assistenza e cura dei pazienti espletata dalle strutture sanitarie ogni qualvolta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività, nuove attività sperimentali, carenza di personale sul mercato, ecc.). Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dalla inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza ai degenti, così tutelando il diritto alla salute degli utenti.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 20% del personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

Art. 21- Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato.

I contratti di somministrazione di cui al precedente articolo e i contratti a tempo determinato non potranno superare complessiva e la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

Le parti concordano di istituire osservatori regionali paritetici per verificare la possibilità di consolidare il 3% dei rapporti di lavoro nell'ambito della suddetta percentuale del 40%.

Art. 22 - Telelavoro.

1) Definizione.

Il telelavoro 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 sanitaria. 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 in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione;
- (e) applicazione del presente CCNL.

Il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla RSU o, in sua assenza dalla RSA o, in loro assenza, dalla struttura territoriale di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

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

la postazione sarà completa e 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 alla installazione, gestione e manutenzione della postazione di telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4) Collegamenti telefonici.

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti 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, 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.

La 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 2 ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore a 1 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 gli uffici aziendali o in trasferta.

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 telematica, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali 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 nella organizzazione.

8) Riunioni e convocazioni aziendali.

In caso di riunioni programmate dall'azienda 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 alla attività sindacale che si svolge in azienda 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 di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo, alla elezione delle 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.

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 di 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 RSA, o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4, legge n. 300/70 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 alla effettuazione.

11) Sicurezza.

Il lavoratore sarà comunque informato (in collaborazione con gli Organismi Paritetici Provinciali) sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.



Secondo la normativa vigente (D.Lgs. n. 81/2008) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza della Azienda 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, come previsto dal 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.

12) Riservatezza

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

Art. 23- Assegnazione e trasferimento del lavoratore.

Il trasferimento, non per brevi periodi, del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa previa informazione preventiva al lavoratore sulle necessità produttivo- organizzative che lo rendono necessario.

L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzativo della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente e sarà predisposto con un preavviso di 24 ore anche a mezzo di comunicazione telefonica

Art. 24 - Riposo settimanale.

Tutti i lavoratori hanno diritto a 1 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 della indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 25 – Festività.

Tutti i lavoratori devono fruire di 1 giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- b) le ricorrenze del 25 di aprile, del primo di maggio e del 2 di giugno;
- c) le 9 seguenti festività:



- 1) Capodanno;
- 2) 6 gennaio - Epifania
- 3) 15 agosto - Assunzione;
- 4) 1° novembre - Ognissanti;
- 5) 8 dicembre -Immacolata Concezione;
- 6) 25 dicembre- S. Natale;
- 7) 26 dicembre- S. Stefano;
- 8) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto a un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Amministrazione, sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art. 23, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dalla Amministrazione, in accordo con l'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 26 - Ferie.

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) alla lavoratrice e al lavoratore spettano n. 4 giorni annui di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruirsi entro l'anno solare.

Tali giorni potranno essere rapportati ad ore in relazione all'orario di lavoro in azienda.

Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla 1a domenica del mese, si provvederà a una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica. Su richiesta anticipata del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio la direzione aziendale potrà concedere in sostituzione della retribuzione aggiuntiva di cui al presente comma il corrispondente permesso retribuito.

Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.



Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice e il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute a improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice e il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio e il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

La lavoratrice e il lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato a 1/12 dei giorni di ferie annuali previsti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla lavoratrice e al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni, sarà considerata come mese intero.

Art. 27 - Permessi e recuperi.

Alla lavoratrice e al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni citati dal presente contratto.

Entro i 2 mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice e il lavoratore 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, l'impresa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice e al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

Art. 28 – Congedo matrimoniale.

La lavoratrice e il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto a un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Art. 29 – Tutela della maternità.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

L'impresa cooperativa provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.



Dichiarazione congiunta:

le parti ritengono particolarmente importante e qualificante una efficace applicazione nel settore della legge 53/00 sui congedi parentali e L.151/01 testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno maternità e paternità.

Art. 30 - Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile.

Il lavoratore, tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, (ai soli fini del TFR e degli scatti d'anzianità) sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del DLCPS 13.9.46 n. 303.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto, secondo le disposizioni del citato DLCPS n. 303/46.

Art. 31 - Donazione del sangue.

La lavoratrice e il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

Art. 32 - Permessi per lutto di famiglia.

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice e al lavoratore un permesso retribuito fino a un massimo di 2 giorni lavorativi per evento.

Art. 33 - Aspettativa non retribuita.

Alla lavoratrice e al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore a 1 anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa.

La lavoratrice e il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice e il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.



Art. 34 - Trattamento spettante alle lavoratrici e ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum.

Per il trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatrice e scrutatore, segretaria e segretario di seggio, rappresentante di lista si fa riferimento alla normativa vigente in materia. Per l'esercizio del diritto di voto alle lavoratrici ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1.

Art. 35 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche.

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

- (a) concessione di una 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

abituale 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.

Art. 37 - Apprendistato.

Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni per l'acquisizione e qualificazione professionale o quale strumento d'inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Per ciò che concerne la disciplina generale si rinvia alla normativa vigente (T.U. dell'apprendistato D. lgs. n. 167/2011 così come novellato dalla L. n. 92/2012).

Art. 38 - Promozione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Tenuto conto dell'evoluzione del mercato del lavoro, orientato a premiare sempre di più le realtà imprenditoriali connotate da alta professionalità, è obbiettivo comune delle Parti privilegiare, nell'ambito del settore di appartenenza, l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, quale tipologia contrattuale privilegiata per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

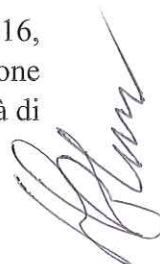
Le Parti si impegnano entro 120 giorni dalla stipula del presente CCNL a prevedere la regolamentazione della formazione in azienda in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, nonché della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico- professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale.

La formazione di carattere professionalizzante o di mestiere potrà essere svolta dal datore di lavoro in collaborazione con l'Ente Bilaterale, tale formazione avrà luogo anche in orari diversi dalla normale attività di lavoro ed anche attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e in modalità e- learning per quanto consentito dalla normativa in vigore.

Art. 39 - Collaborazioni coordinate e continuative.

1) Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 81 del 2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

2) L'art. 2, comma 1, del summenzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1° gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.



3) Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

4) L'art. 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato.

5) A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

1 - Validità e sfera di applicazione

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle aziende aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie del presente accordo.

2 - Profili professionali

Le figure professionali dei Collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle di seguito elencate. L'elencazione riporta altresì la descrizione in forma sintetica dell'attività da essi svolta.

In relazione alle figure professionali qui specificamente individuate, il rapporto di lavoro sarà eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, punto 3, c.p.c..

In sede Aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le figure professionali di seguito individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e la relative fasce retributive

COORDINATORE programmazione sanitaria

PROGRAMMAZIONE , INFORMAZIONE ED EDUCAZIONE SANITARIA

MEDICO DELLA STRUTTURA

ATTIVITA' MEDICA DI ROUTINE

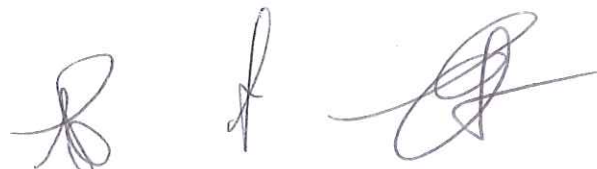
PSICOLOGO

GESTIONE DEL BENESSERE PSICOLOGICO DEI PAZIENTI

ANIMATORE DEL TEMPO LIBERO

GESTIONE DELLE ATTIVITA' ORIENTATE AL BENESSERE DEGLI OSPITI DELLA STRUTTURA

INFERMIERE



ASSISTENZA INFERMIERISTICA

FISIOTERAPISTA

RECUPERO DELLE CAPACITA' MOTORIE DEGLI OSPITI DELLA STRUTTURA

OPERATORE SOCIO SANITARIO

COLLABORAZIONE E SUPPORTO AL PERSONALE INFERMIERISTICO

OPERATORE SOCIO ASSISTENZIALE

ATTIVITA' DI SUPPORTO NELLA GESTIONE DELLA CURA DELLA PERSONA

ADDETTO AD ATTIVITA' AMMINISTRATIVE

GESTIONE DELLE ATTIVITA' AMMINISTRATIVE DELLA STRUTTURA

CUOCO

PREPARAZIONE PASTI

BADANTE

ASSISTENZA ALLA CURA DELLA PERSONA

3 - Parte economica

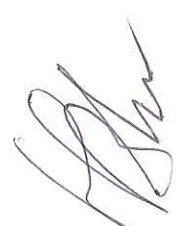
(Corrispettivo minimo) – Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti da legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore, salvo eventuali elementi accessori– fissi o variabili, concordato in sede di contrattazione aziendale 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 IV

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 e 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 Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera e 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.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo espressa 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, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze 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, non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze devono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a ciò preposto dalla Struttura sanitaria, giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

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

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

L'assenza arbitraria e ingiustificata che superi i 3 giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Art. 42 - Permessi e recuperi.

Al dipendente possono essere concessi dalla Azienda, 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, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

Art. 43 - Provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Azienda in conformità all'art. 7, legge n. 300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle Organizzazioni sindacali cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità e immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 30 giorni dal momento in cui l'Azienda ha 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 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di 30 giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere "ab initio" per ulteriori 30 giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

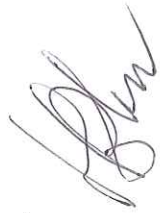
Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte del datore di lavoro:

- (1) richiamo verbale;
- (2) richiamo scritto;
- (3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- (4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.

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

- (a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- (b) ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- (c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- (d) 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;
- (e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;

- (f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- (g) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- (h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria cui è adibito e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- (i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla legge n. 300/70;
- (j) ometta di comunicare al datore di lavoro ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 12 del presente CCNL, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- (k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- (l) ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
- (m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
- (n) risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
- (o) 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;
- (p) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.
- 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 3 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 3 volte in 1 anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività e alle ferie;
- (c) recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati 2 provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di 1 anno dalla applicazione della prima sanzione;
- (d) assenze per simulata malattia;
- (e) introduzione di persone estranee nella azienda senza regolare permesso;
- (f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- (g) alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
- (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, al datore di lavoro o a terzi;
- (k) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;



(l) per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;

(m) 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 rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;

(o) per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

È in facoltà del datore di lavoro di provvedere alla sospensione cautelare senza retribuzione onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.

Art. 44 - Mobilità e trasferimenti.

Per mobilità temporanea si intende:

- la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili;
- utilizzazione del personale in unità diversa da quella di provenienza nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali.

Qualora esigenze organizzative aziendali lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo.

In sede di confronto aziendale tra le parti, di cui all'art. 10, verranno verificati i processi di mobilità posti in atto, con particolare attenzione a quelli con carattere definitivo attuati ai sensi dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 45 - Cambi di gestione.

Rilevato che il settore è notevolmente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto ai seguenti punti:

A) L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali e alle RSU.

L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione.

Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e provinciali e delle disposizioni di legge in materia.

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

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

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

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

Art.46 - Conciliazione in sede sindacale.

1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/03/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati Misti Paritetici territoriali oppure dove hanno sede le Associazioni Cooperative, o presso le Organizzazioni Sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

2. La Commissione di cui al punto 1) è composta:

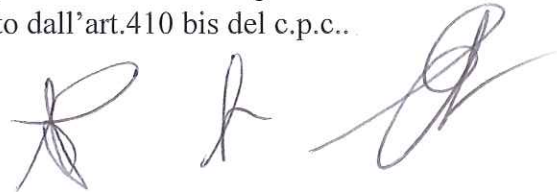
- a) per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa Associazione delle Cooperative;
- b) per gli addetti, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

3. Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da una organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.

5. L'Associazione delle Cooperative ovvero l'Organizzazione Sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

6. Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre 15 giorni successivi alla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto venga sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art.410 bis del c.p.c..



7. Il termine previsto dall'art. 410 bis del c.p.c. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte dell'Associazione delle Cooperative o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

8. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.

9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:

- a) il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- b) le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- c) le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- d) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;
- e) nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Il verbale, debitamente firmato dai componenti la commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la direzione provinciale del lavoro.

10. Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli art. 2113 comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.

11. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

12. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

13. Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/66 n° 604, ed alla legge 20/5/70 n° 300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e l'addebito/o resta sospeso/o senza diritto alla retribuzione.

14. Per territorio di riferimento si intende quello dove la lavoratrice/il lavoratore svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

Art.47 - Arbitrato.

1. Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 46 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio Arbitrale secondo le norme previste dal c.p.c. artt. 412 ter e quater e dal presente articolo.

2. L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.

3. Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'Associazione della Cooperativa ovvero dall'Organizzazione Sindacale territoriale, a cui il lavoratore si è iscritto o conferisca mandato, e il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali ovvero in difetto dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

4. Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

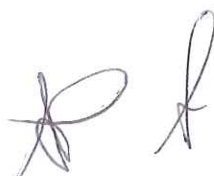
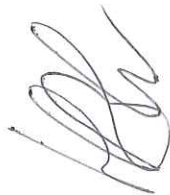
- a. l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
- b. l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
- c. eventuali ulteriori mezzi istruttori.

5. Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

6. I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

7. Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

8. Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 ter e quater del c.p.c.



Titolo V

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 48 - Trattamento economico di malattia e infortunio non sul lavoro.

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la 1a ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice e il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice e il lavoratore il diritto al TFR e all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 60 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

Art. 49 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali.

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definita e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice e al lavoratore sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'azienda possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice e al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale a integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

Titolo VI

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

PREMESSA

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 nuovo sistema di classificazione al fine di consentire una più adeguata valutazione dei suddetti 3 elementi.

Il nuovo 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.50 - Il sistema di classificazione del personale.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

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

Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nelle categorie stesse, corrispondenti a livelli omogenei di conoscenze, competenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative.

Area/categoria A - Lavoro generico e servizi ausiliari.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito di istruzioni fornite.

Area/categoria B - Lavoro qualificato, e servizi generici alla persona in ambito socio- assistenziale.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa o attraverso percorsi formativi), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

Area/categoria C - Lavoro specializzato, servizi qualificati alla persona in ambito socio-assistenziale e socio-sanitario.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale. L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonchè nell'attuazione di programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte e delle istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria D - Lavoro specializzato, professioni sanitarie, servizi socio- educativi.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali 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, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti. Le competenze professionali sono quelle derivanti dall'acquisizione di titoli abilitanti conseguiti secondo la legislazione corrente, laddove richiesto, o dal possesso di adeguato titolo di studio o da partecipazione a processi formativi o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro.

Area/categoria E- prestazioni specialistiche, attività di coordinamento.

Appartengono a questa categoria le lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, ove richiesti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale.

Area/categoria F- Attività di direzione.

Appartengono a questa categoria lavoratrici e lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza e da responsabilità di direzione, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio in cui sono preposti o alle dimensioni operative della struttura.

Ogni categoria è composta da più posizioni economiche. L'inquadramento del personale nelle sei categorie e nelle rispettive posizioni economiche è determinato esclusivamente in relazione alle mansioni effettivamente svolte e non prevede automatismi di scorrimento tra le posizioni economiche. I profili riferiti alle posizioni economiche di seguito descritte hanno carattere esemplificativo.

Area/categoria A

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A1 Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

A2) (ex 2° livello) Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

Area/categoria B

N.1 posizione economica, con i seguenti profili:

B1) (ex 3° livello) Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria addetto attività amministrative, assistente domiciliare e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, operatrice/ore socio sanitario addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

Area/categoria C

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C1) (ex 4° livello) Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare / badante e dei servizi tutelari, operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

C2) (nuovo) Operatore Socio Sanitario effettivamente operante in servizi e strutture sociosanitarie.

C3) (ex 5° livello) Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale, addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore.

Area/categoria D

N.3 posizioni economiche, con i seguenti profili

D1) (ex 5° livello) Educatrice/ore senza titolo, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ore generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D2) (ex 6° Livello) Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o- dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

D3) (ex 7° Livello) Educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

Area/categoria E

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

E1) (ex 7° livello) Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici.

E2) (ex 8° livello) Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagoga, medico.

Area/categoria F

N.2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

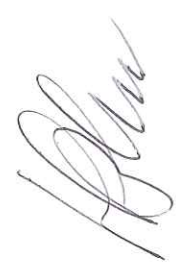
F1) (ex 9° livello) Responsabile di area aziendale; psicologo- sociologa/o - pedagoga- , se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

F2) (ex 10° livello) Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

<coordinatore programmazione sanitaria

Area/categorie Posizioni economiche

A	A1-A2
B	B1
C	C1-C2-C3
D	D1-D2-D3
E	E1-E2
F	F1-F2



Art. 51 - 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 super minimi indennità per mansioni superiori in godimento.

NUOVI MINIMI CONTRATTUALI CONGLOBATI MENSILI

Categoria	Posizione economica	Minimo contrattuale conglobato dal 01/04/2017	Minimo contrattuale conglobato dal 01/05/2018	Minimo contrattuale conglobato dal 01/06/2019
A	A1	€ 1184,50	€ 1209,5	€ 1234,5
	A2	€ 1.195,13	€ 1220,13	€ 1245,13
B	B1	€ 1.250,81	€ 1278,06	€ 1305,31
C	C1	€ 1.345,21	€ 1374,71	€ 1404,21
	C2	€ 1.385,50	€ 1415,00	€ 1444,5
	C3	€ 1.426,41	€ 1455,91	€ 1485,41
D	D1	€ 1.426,41	€ 1458,41	€ 1490,41
	D2	€ 1.504,67	€ 1536,67	€ 1568,67
	D3	€ 1.601,80	€ 1633,38	€ 1665,80
E	E1	€ 1.601,80	€ 1636,80	€ 1671,80
	E2	€ 1.728,90	€ 1763,90	€ 1798,90
F	F1	€ 1.909,51	€ 1953,01	€ 1996,51
	F2	€ 2.180,73	€ 2223,5	€ 2267,00

Art. 52 - Paga giornaliera e oraria.

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione.

Art. 53 – Mensilità supplementari.**13a MENSILITA'**

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le parti concordano che in sede aziendale siano annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto

altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno

Art.54 - Corresponsione della retribuzione.

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice e al lavoratore in una data stabilita non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

Titolo VII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.55 - 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. 56 -Trattamento di fine rapporto (TFR).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia e di operaio deve essere corrisposta una indennità di anzianità nella misura pari a 1 mensilità di retribuzione comprensiva di tutte le voci aggiuntive ed indennità speciali riconosciute al lavoratore per ogni anno intero di servizio.

Le frazioni di anno, anche nel corso dello anno di servizio, si computano per 12 mesi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Art. 57 - Previdenza complementare.

Le parti convengono di istituire la previdenza integrativa dell'ospitalità privata ai sensi della normativa vigente. Si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla stipula del contratto per definirne le modalità di istituzione.

Art. 58 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro.

All'atto della effettiva cessazione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro riconsegnerà al lavoratore, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà rilasciare a richiesta del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni dallo stesso lavoratore svolte.

Titolo VIII

FONDO INTERPROFESSIONALE

Art.59 - Fondo Interprofessionale .

Le Parti concordano che per il settore che interessa il presente C.C.N.L. verrà utilizzato il Fondo Interprofessionale istituito dalle Parti Sociali sottoscriventi il presente C.C.N.L. ed in via di approvazione ministeriale

Titolo IX

ENTE BILATERALE

e



PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E MUTUALISTICHE

ART. 60 – Ente Bilaterale Confederale.

L' E.Bi.N.Conf. - Ente Bilaterale Nazionale Confederale - è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D. Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con lo Stato, le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato da tali provvedimenti;
- c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Inoltre, svolge le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

ART. 61 - Iscrizione dei lavoratori e dell'azienda. Adempimenti obbligatori.

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'E.Bi.N.Conf., concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL.

ART. 62 - Contributo obbligatorio in favore dell'E.Bi.N.Conf.

I contributi a favore dell'E.Bi.N.Conf., di cui alle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento di cui all'Art. 60, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Tabella 1): Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	0,70 % retribuzione lorda
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	0,30 % retribuzione lorda
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	1 % retribuzione lorda

Tabella 2): Contribuzioni Obbligatorie per le prestazioni integrative al S.S.N. ai Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata superiore a 12 mesi, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	0,70 % retribuzione lorda
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	0,30 % retribuzione lorda
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	1 % retribuzione lorda

Pertanto, le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria rispettivamente lo 0,70% e 0,30% per la bilateralità e lo 0,70% e lo 0,30% per l'Assistenza Sanitaria.

I versamenti di cui alle Tabelle 1) e 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza. Le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori di cui alla Tabella 2) maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'E.Bi.N.Conf. al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti. Il diritto alle prestazioni in

favore dei Dipendenti è disciplinato dall'E.Bi.N.Conf. con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'E.Bi.N.Conf. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali. Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, l'E.Bi.N.Conf. può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria. I contributi di cui alla Tabella 2) possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

ART. 63 - Omissioni delle aziende – responsabilità.

Il Datore di lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'E.Bi.N.Conf., stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge ed il diritto dell'E.Bi.N.Conf. di pretendere i contributi dovuti. Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento.

Titolo X

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 64 - Disposizioni generali.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori devono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art.65 - Divieto di riproduzione.

E' vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle Parti del presente CCNL.



Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Art. 66 - Protocollo d'intesa.

le Parti, nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano, in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine.

Le Parti convengono che il presente CCNL è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Organizzazioni confederazioni e Federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti nell'ambito socio-sanitario- assistenziale-educativo che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del CCNL presso le proprie basi associative e iscritti.

Infine le Parti depositeranno il presente atto, di cui il CCNL è parte integrante, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali a norma delle leggi vigenti.

Art.67 - Disposizioni transitorie.

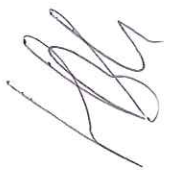
Le parti Conapi e CNAL in considerazione dei continui mutamenti legislativi previsti dalla nuova riforma del mercato del lavoro e dai decreti attuativi (Jobs Act) si impegnano entro

120 gg dalla stipula del presente contratto, qualora ritenuto necessario da almeno una delle parti a:

1. Aggiornare il contenuto normativo e rimodulare gli istituti del presente CCNL in particolare per il contratto di apprendistato, part time e tempo determinato e le politiche attive per l'inserimento nel mercato del lavoro di giovani e figure particolarmente svantaggiate;
2. Aggiornare normativamente e rimodulare la parte economica che regola gli istituti del presente CCNL, al fine di adeguare le retribuzioni ai parametri del costo della vita ed in linea con i parametri di efficienza e produttività;
3. Aggiornare il contenuto normativo, e stabilire le procedure e i tempi per la conciliazione e l'arbitrato in seno alla Commissione di Garanzia e Conciliazione;

Art.68 - Decorrenza e durata del contratto.

Il presente contratto entra in vigore il dallo 03/04/2017 al 31/03/2020 e continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data decorrenza del successivo accordo di rinnovo.



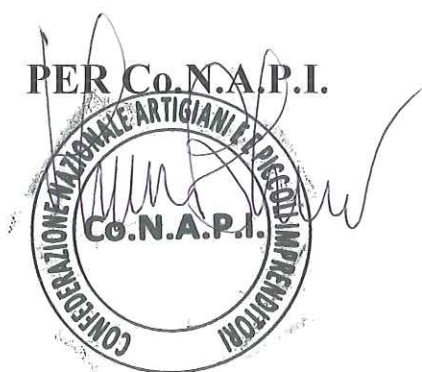
Letto, approvato e sottoscritto

PER F.M.P.I. Co.N.A.P.I.

Giulio Pavesi

Pavesi

PER Co.N.A.P.I.



PER CNAL

Giulio Clerte

[Signature]

[Signature]