

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

Testo ufficiale del CCNL ANASTE, per il triennio 2026 – 2028

9 ottobre 2026

Roma

(Versione consolidata ed aggiornata al verbale di accordo del 16 settembre 2026)



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature that appears to read 'S. De Luca', and a series of initials and marks including 'A', 'SGL', 've', 'med', and a large 'J' or 'G' followed by a small 'D'.

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

(Testo ufficiale del CCNL ANASTE, per il triennio 2026 – 2028)

\*\*\*

L'anno 2026, il giorno 9 del mese di ottobre, in Roma

tra

- ANASTE – Associazione Nazionale Strutture Territoriali, nella persona del Presidente del dott. Sebastiano Capurso, nonché dei componenti della Commissione Lavoro, Michele Garo, Gianluigi Pirazzoli, Averardo Orta, Paolo Moneti, Luigi Amati, Antonios Antoniadis, Michele Assandri, Mauro Mastroberardino, Mauro Mantovani, Francesco Lucchi, con l'assistenza dell'avv. Paolo Amato;

(di seguito, "ANASTE")

e

- CIU – Unionquadri, Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, nella persona del dott. Vitaliano Capicotto, per delega della Presidenza;
- SNALV Confisal – Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori, rappresentata dal Segretario Nazionale, dott.ssa Maria Mamone, che sottoscrive anche a nome della Delegazione trattante, composta da Valerio Lazzareschi, Domenica Liuzzi, Enrico Pioltelli, Tommaso Bruschi, Espedito Morello, con l'assistenza tecnica della dott.ssa Giulia Puddu e dell'avv. Pasquale Pellegrino;
- Confisal – Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori, nella persona della dott.ssa Maria Mamone, per delega del Segretario Generale, Angelo Raffaele Margiotta;
- CSE – Confederazione Indipendente Sindacati Europei, nella persona del Segretario Nazionale – Responsabile Area Contrattazione, dott. Roberto Cefalo;
- CSE Sanità – Federazione delle professioni sanitarie, sociali, tecniche e amministrative della Confederazione CSE, nella persona del dott. Roberto Cefalo per delega del Consiglio di Presidenza;
- CSE Fulcam – Federazione Unitaria Lavoratori Servizi, Commercio, Albergo e Mensa, nella persona del dott.



④



Roberto Cefalo, per delega del Segretario Generale;

- CONFELP – Confederazione Europea Lavoratori e Pensionati, nella persona del Segretario Generale, dott. Antonio Valastro.

(di seguito, congiuntamente, le “Organizzazioni Sindacali”);

nonché, per adesione

- Unilavoro PMI – Confederazione Nazionale delle piccole e medie imprese, nella persona del Segretario Generale, Vito Frijia e del Vice Presidente Nazionale Giovandomenico Guadagno, che sottoscrive il presente CCNL per adesione.

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

### Premesse

Con riferimento al settore di applicazione del presente CCNL, le Parti riconoscono il ruolo essenziale delle diverse professionalità che operano nelle Strutture sanitarie, socio-sanitarie, socio-assistenziali, educative, riabilitative, residenziali, semiresidenziali, domiciliari e, più in generale, nei servizi alla persona.

Tali professionalità costituiscono il presidio quotidiano attraverso cui si realizza la presa in carico di utenti, ospiti, pazienti, persone anziane, persone con disabilità, soggetti non autosufficienti o comunque fragili, in un contesto caratterizzato da crescente complessità assistenziale, progressivo aggravamento dei bisogni, maggiore intensità organizzativa dei servizi e costante evoluzione dei requisiti autorizzativi, di accreditamento, qualità, sicurezza e funzionamento.

Le Parti prendono atto che il settore attraversa una fase storica di particolare delicatezza, segnata dall'aumento dei costi di gestione, dalla difficoltà di reperimento e fidelizzazione del personale qualificato, dall'evoluzione dei modelli regionali di committenza, autorizzazione e accreditamento, nonché dalla necessità di garantire continuità, appropriatezza e sostenibilità dei servizi resi alla cittadinanza e alle persone fragili.

In tale quadro, il personale addetto all'assistenza diretta, unitamente alle figure sanitarie, socio-sanitarie, educative, riabilitative, amministrative, tecniche, ausiliarie, di coordinamento e direzione, rappresenta la componente centrale dell'organizzazione delle Strutture e, al tempo stesso, la voce più rilevante del relativo costo di gestione. Ne discende l'esigenza di un equilibrio contrattuale che sappia riconoscere il valore del lavoro prestato, senza prescindere dalla concreta sostenibilità economica e organizzativa delle imprese e degli enti che applicano il CCNL.

Le Parti riconoscono, altresì, che i modelli di autorizzazione, accreditamento, convenzionamento e committenza pubblica incidono in misura significativa sull'organizzazione del lavoro, sulla composizione degli organici, sui requisiti professionali, sugli standard assistenziali, sui livelli di qualità richiesti e sulla struttura dei costi. Il rinnovo contrattuale si colloca, pertanto, in un contesto nel quale la regolazione del rapporto di lavoro non può essere considerata

separatamente dalla qualità dei servizi, dalla sicurezza dell'utenza, dalla continuità assistenziale e dalla necessità di un adeguato riconoscimento pubblico dei costi effettivi del settore.

Per tali ragioni, le Parti hanno ritenuto necessario procedere, sin dall'inizio del triennio di riferimento, alla definizione del rinnovo del CCNL 2026-2028, con l'obiettivo di evitare il protrarsi di periodi di incertezza contrattuale, assicurare tempestività alla regolazione dei rapporti di lavoro, consentire alle Strutture una corretta programmazione economica e organizzativa e garantire ai lavoratori un quadro aggiornato di tutele normative ed economiche.

La scelta di pervenire con celerità alla sottoscrizione del rinnovo esprime, dunque, una comune assunzione di responsabilità delle Parti stipulanti: da un lato, riconoscere il valore professionale, umano e sociale del lavoro svolto nel settore; dall'altro, preservare la tenuta delle organizzazioni che assicurano servizi essenziali alla persona, in un equilibrio sostenibile tra incremento dei trattamenti economici, aggiornamento degli istituti normativi, tutela dell'utenza fragile e continuità dei servizi.

Il presente rinnovo interviene, pertanto, sia sulla parte economica sia sulla parte normativa del CCNL, prevedendo l'incremento dei minimi tabellari e l'aggiornamento di istituti contrattuali rilevanti, anche alla luce delle modifiche legislative intervenute, dell'evoluzione dei modelli organizzativi, delle esigenze di sicurezza, formazione, qualità, accreditamento, protezione dei dati, prevenzione del rischio e gestione della complessità assistenziale.

Le Parti confermano, inoltre, l'importanza degli strumenti di welfare contrattuale, della sanità integrativa, della previdenza complementare, della formazione e della qualificazione professionale, quali componenti di un trattamento complessivo che non si esaurisce nella retribuzione corrente, ma concorre alla valorizzazione stabile delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

All'esito della trasmissione delle rispettive piattaforme e del successivo confronto negoziale, le Parti, come sopra identificate e rappresentate, hanno raggiunto in data 16 settembre 2026 un'intesa definitiva sul testo del CCNL per il triennio 2026-2028, ritenendo necessario procedere ad una revisione dell'impianto normativo e ad un incremento dei trattamenti economici, in coerenza con la funzione ordinante del CCNL, con le esigenze delle Strutture, con la tutela del personale dipendente e con la qualità dei servizi resi agli utenti, agli ospiti, ai pazienti e alla collettività.

Tutto ciò premesso e considerato

le Parti, così come sopra identificate e rappresentate, hanno negoziato e stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ANASTE (di seguito, per brevità "CCNL"), che sostituisce e rinnova le precedenti versioni del CCNL.

#### Titolo I

#### VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

#### Capo I

#### Ambito di applicazione e durata. Transizione

#### Art. 1



## Sfera di applicazione

1. Il presente CCNL si applica a tutti i dipendenti di Enti giuridici, imprese, aziende, associazioni ed iniziative organizzate, comunque denominate e costituite, operanti nei settori socio-sanitario, socio-assistenziale, educativo, riabilitativo, residenziale, semiresidenziale, domiciliare e, più in generale, nei servizi alla persona, di seguito enucleati a titolo esemplificativo (di seguito, "Ambito di Applicazione"):

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

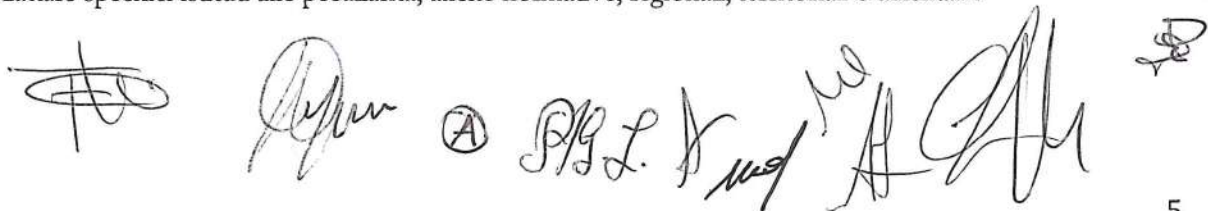
2. Il CCNL si applica altresì alle Strutture, ai servizi e alle attività comunque riconducibili all'ambito socio-sanitario, socio-assistenziale, educativo, riabilitativo, domiciliare e dei servizi alla persona, anche ove organizzati mediante modelli innovativi, integrati, territoriali, domiciliari, sperimentali, accreditati, convenzionati, autorizzati o comunque disciplinati dalla normativa nazionale o regionale applicabile.

3. Il CCNL è il contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento, sottoscritto da organizzazioni riconosciute come comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore socio-sanitario- assistenziale-educativo per le realtà aderenti all'ANASTE.

4. Le Parti firmatarie riconoscono che il presente CCNL assolve ad una funzione ordinante del settore, anche ai fini della qualificazione del trattamento economico complessivo, della corretta individuazione del costo del lavoro, della prevenzione di fenomeni di dumping contrattuale e della rappresentazione del costo effettivo del servizio presso le Istituzioni nazionali e regionali competenti. Le stesse Parti si impegnano a favorire corrette e costruttive relazioni a tutti i livelli, anche al fine di realizzare la migliore gestione ed il più puntuale rispetto del CCNL.

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

6. L'applicazione del presente CCNL deve avvenire in modo uniforme e coerente su tutto il territorio nazionale, ferma restando la possibilità per la contrattazione di secondo livello, nei limiti previsti dal presente contratto e dalla legge, di adattare specifici istituti alle peculiarità, anche normative, regionali, territoriali o aziendali.



## Art. 2

## Decorrenza e durata

1. Il CCNL ha durata triennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza al 31 dicembre 2028.
32. Le piattaforme per il rinnovo saranno presentate, di norma, almeno tre mesi prima della scadenza, al fine di consentire l'avvio tempestivo del confronto e di evitare periodi prolungati di vacanza contrattuale.
3. Il CCNL, ove non disdetta da una delle Parti almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni normative ed economiche continueranno a produrre effetti, con riferimento alla disciplina dei rapporti di lavoro, sino alla sottoscrizione del nuovo contratto, salvo diversa intesa tra le Parti.
4. Le Parti si impegnano a condurre le trattative di rinnovo secondo un calendario ordinato di incontri, anche attraverso l'istituzione di commissioni tecniche.

## Art. 3

## Condizioni di miglior favore

1. Fermo restando tutto quanto indicato nel CCNL, restano fermi e validi termini e condizioni di miglior favore previsti da accordi collettivi di livello aziendale, o territoriali, che contengano condizioni di miglior favore per il lavoratore.
2. Nei casi in cui il datore di lavoro applichi per la prima volta il CCNL, o in ipotesi di sostituzione di altro CCNL con il CCNL ANASTE, si procederà ad una valutazione complessiva dei rispettivi trattamenti saranno fatti salvi trattamenti di miglior favore in precedenza acquisiti dal dipendente e si terrà conto delle previsioni di cui al comma che segue.
3. Il personale sarà inquadrato secondo l'effettiva mansione svolta presso l'azienda, con riferimento alle declaratorie ed ai profili della classificazione del personale, di cui all'art. 27 del CCNL; conseguentemente, l'entrata in vigore del CCNL non potrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento retributivo peggiorativo rispetto a quello precedentemente riconosciuto; la retribuzione lorda annuale, quantificata ai sensi dell'art. 68 del CCNL, nonché l'intero trattamento economico, individuato al Titolo XII del CCNL, non potrà subire riduzioni.

## Titolo II

## RELAZIONI SINDACALI

## Capo I

## Livelli di contrattazione

## Art. 4

## Diritto di informazione e confronto tra le Parti

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

## a) Livello nazionale

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

- analizzare l'andamento del settore;
- valutare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- valutare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del CCNL;
- monitorare l'andamento del costo del lavoro derivante dall'applicazione del presente CCNL e dei relativi istituti economici e normativi;
- analizzare l'evoluzione dei fabbisogni professionali, la carenza di personale qualificato, l'andamento del turnover e le criticità connesse al reclutamento e alla fidelizzazione del personale;
- valutare l'impatto degli obblighi normativi, organizzativi, formativi, documentali, assistenziali, sanitari, di accreditamento e di sicurezza gravanti sulle Strutture;
- esaminare l'evoluzione dei sistemi tariffari, dei budget, dei contratti di servizio, delle convenzioni e dei regimi di accreditamento, anche al fine di verificare la coerenza tra costo del lavoro, qualità dei servizi e sostenibilità economica delle Strutture;
- promuovere iniziative rivolte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché un sempre più adeguato utilizzo delle risorse disponibili;
- promuovere iniziative comuni presso il Governo e le amministrazioni competenti, affinché il costo del lavoro derivante dall'applicazione del presente CCNL sia considerato nella determinazione di tariffe, budget, contratti di servizio, accreditamenti, convenzioni e atti di programmazione.

## b) Livello regionale

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

- analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;
- assumere le opportune iniziative presso la Pubblica Amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del CCNL e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione o di accreditamento;
- monitorare l'adeguatezza delle tariffe, dei budget, dei contratti di servizio e degli atti regionali di programmazione rispetto al costo del lavoro derivante dall'applicazione del presente CCNL;
- analizzare le ricadute occupazionali, organizzative ed economiche derivanti da modifiche dei sistemi regionali



di autorizzazione, accreditamento, compartecipazione, committenza, standard assistenziali e requisiti organizzativi;

- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;
- assumere le opportune iniziative nei confronti della Pubblica Amministrazione affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal CCNL;
- promuovere iniziative comuni in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, anche con riferimento ai fabbisogni di OSS, infermieri, educatori, figure riabilitative, personale di coordinamento, personale amministrativo e figure addette a qualità, accreditamento, sicurezza e compliance;
- ricercare soluzioni rispetto a tematiche ed esigenze comuni a più Strutture Associate, poste da una delle Parti;
- esaminare specifiche criticità territoriali relative alla carenza di personale, alla continuità assistenziale, all'organizzazione dei turni, ai servizi territoriali, nonché all'impatto della normativa regionale sui rapporti di lavoro e sull'organizzazione delle Strutture.

#### c) Livello aziendale

Ferme restando le competenze proprie riconosciute dalla legge, dalla normativa regionale o dal CCNL a ciascuna Struttura Associata, tali ultime forniscono alle RSU – o in loro assenza alle R.S.A. – e alle OO.SS. che abbiano sottoscritto il CCNL, ove richiesto, un'informazione riguardante il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi nonché quant'altro previsto nei singoli punti del CCNL e dalla normativa vigente, con particolar riferimento agli obblighi informativi inerenti alla trasparenza retributiva ed ai relativi meccanismi di applicazione di cui al D.lgs. n. 96/2026.

L'informazione a livello aziendale potrà riguardare, in particolare, l'andamento occupazionale, l'organizzazione dei turni, i fabbisogni di personale, i programmi formativi, le innovazioni organizzative e tecnologiche, le misure in materia di salute e sicurezza, i piani di welfare, le modifiche organizzative aventi incidenza sui rapporti di lavoro e ogni ulteriore profilo previsto dal presente CCNL.

Il confronto aziendale si svolge in coerenza con la normativa vigente, gli obblighi di riservatezza e protezione dei dati personali, nonché le esigenze di continuità, sicurezza e qualità dei servizi resi all'utenza.

### Art. 5

#### Struttura della contrattazione

1. Le Parti concordano che la contrattazione di cui al CCNL si svolga nei seguenti livelli:

- a) nazionale;
- b) regionale
- c) aziendale.

2. Sono titolate alla contrattazione a livello regionale le OO.SS. firmatarie del CCNL.

3. Nelle Regioni ove si convenga di articolare la contrattazione di livello aziendale, sono titolari della stessa contrattazione le stesse OO.SS. firmatarie del CCNL, congiuntamente alle R.S.U. o, laddove già costituite, con le



RSA, in conformità a quanto indicato dal Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, nonché dal CCNL.

4. Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del CCNL, fatta salva diversa previsione o attribuzione contenuta nello stesso CCNL.

5. Costituisce oggetto della contrattazione regionale ed aziendale quanto espressamente individuato dai singoli articoli del CCNL.

6. In particolare, alla contrattazione a livello regionale sono demandate le seguenti materie:

a) interventi relativi a specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro, della carenza di personale qualificato o di specifici fabbisogni professionali del territorio;

b) individuazione di strutture diverse da quelle di cui all'art. 6 che segue, a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali;

c) individuazione di percentuali superiori rispetto a quelle previste dal CCNL per l'utilizzo dei contratti a termine e la somministrazione di lavoro, nei limiti consentiti dalla normativa vigente – o individuati dal CCNL - e avuto riguardo alle esigenze di continuità assistenziale, sostituzione del personale assente, attivazione di nuovi servizi, carenza di personale qualificato e rispetto degli standard regionali di accreditamento;

d) diversa determinazione del normale orario di lavoro, nei limiti consentiti dalla legge e dal presente CCNL, tenuto conto della continuità dei servizi, dell'organizzazione dei turni, della programmazione plurisettimanale e delle specificità dei servizi residenziali, semiresidenziali, domiciliari e territoriali;

e) individuazione dei criteri relativi:

ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e il miglioramento della qualità del servizio;

alle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione;

alla ripartizione delle eventuali ed ulteriori risorse da destinare al personale, tra le quali specifiche indennità;

ai programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale;

ai piani di welfare sul livello regionale, anche finalizzati alla conciliazione vita-lavoro, alla genitorialità, alla mobilità, alla formazione, al benessere individuale e alla fidelizzazione del personale;

alle misure di contrasto alla carenza di personale qualificato e di valorizzazione delle professionalità operanti nel settore;

f) formulazione delle linee di indirizzo per la garanzia e per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;

g) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;

h) le pari opportunità, per le finalità e con le modalità stabilite dalla legge;

i) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia;

l) la disciplina di specifici istituti connessi ai sistemi regionali di accreditamento, ai requisiti organizzativi richiesti dalle amministrazioni competenti, alla distribuzione dei servizi, alla pronta disponibilità, alla reperibilità, ai servizi domiciliari e territoriali, alla formazione obbligatoria e alla qualità del servizio.

7. Le materie non disciplinate a livello nazionale e regionale - o che siano espressamente previste dal CCNL - potranno essere oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale, tenuto conto dei limiti previsti dalla legge. Resta ferma, ove ne ricorrano i presupposti soggettivi, oggettivi e procedurali, la possibilità di stipulare specifiche intese ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. n. 148/2011, con riferimento ai contratti di prossimità.

8. La contrattazione regionale e aziendale non potrà determinare trattamenti peggiorativi rispetto a quelli previsti dal presente CCNL, salvo quanto consentito dalla legge e dovrà comunque essere orientata alla sostenibilità organizzativa ed economica delle Strutture, alla continuità assistenziale, alla tutela dell'utenza fragile e alla qualità dei servizi.

9. I piani di welfare aziendale, a livello territoriale, potranno riguardare, a titolo esemplificativo, misure di sostegno alla conciliazione tra vita privata e lavoro, servizi alla persona e alla famiglia, flexible benefit, mobilità, formazione, benessere individuale, supporto alla genitorialità e strumenti di fidelizzazione del personale, nel rispetto della disciplina fiscale e previdenziale vigente.

## Capo II

### Sciopero e servizi minimi essenziali

#### Art. 6

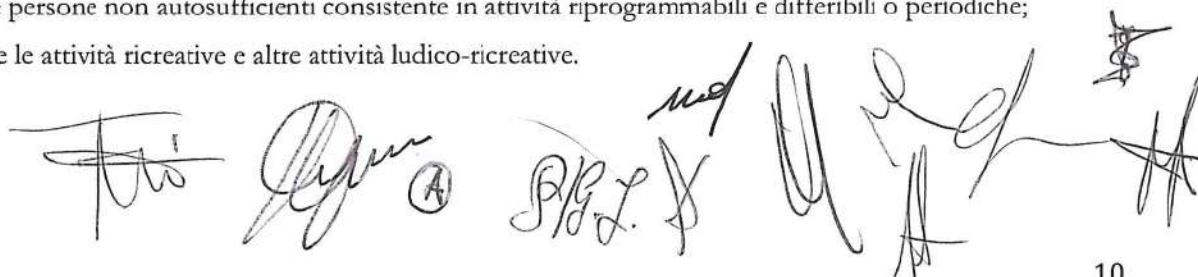
##### Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali

1. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla L. n. 146/1990, le Parti individuano in ambito sociosanitario, socioassistenziale e socio-educativo le seguenti tipologie di servizi minimi essenziali:

- a) prestazioni medico-sanitarie, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela agli utenti, così come definite dal comma 2 del presente articolo;
- b) servizi ausiliari (quali, a titolo esemplificativo, igiene ambientale, ristorazione, reception, manutenzione), così come definiti dal comma 3 del presente articolo.

2. Con riferimento ai servizi minimi essenziali di cui alla lett. a) del precedente comma 1, le prestazioni indispensabili sono limitate a quelle corrispondenti al minutaggio minimo giornaliero da garantirsi nell'arco delle 24 ore, così come previsto dalla normativa regionale di riferimento. Al fine di garantire il necessario contemperamento dei diritti costituzionalmente garantiti, le Parti convengono l'esclusione dal computo del minutaggio delle seguenti specifiche attività:

- assistenza alle persone autosufficienti;
- assistenza alle persone non autosufficienti consistente in attività riprogrammabili e differibili o periodiche;
- l'animazione e le attività ricreative e altre attività ludico-ricreative.



3. Con riferimento ai servizi minimi essenziali di cui alla lett. b) del precedente comma 1, le prestazioni indispensabili sono correlate all'esecuzione delle seguenti attività:

- servizio di pulizia dei servizi igienici e delle stanze, nonché degli spazi comuni utilizzati per la somministrazione dei pasti, solo ove tale pulizia si renda necessaria per garantire la salubrità dei relativi ambienti;
- servizio di portineria e centralino limitatamente a quanto necessario per garantire il controllo degli accessi, la tutela della sicurezza degli ospiti, la gestione delle emergenze;
- servizio di ristorazione limitato alla preparazione e somministrazione dei pasti correlati a diete alimentari inderogabili e/o predefinite.

Non rientrano nei servizi minimi essenziali di cui alla lett. b) del precedente comma 1:

- pulizia degli arredi e degli spazi diversi da quelli elencati nel presente comma;
- le attività ulteriori e diverse eseguite dagli addetti alla portineria e centralino;
- servizi di manutenzione;
- servizi accessori alla persona, quali – a titolo esemplificativo - parrucchiere e podologo;
- attività amministrative;
- lavanderia.

4. Le Parti convengono che a livello regionale e/o aziendale, in ragione delle specifiche normative regionali applicabili e/o delle attività peculiari svolte nel contesto aziendale, possano essere definite altre tipologie di servizio minimo essenziale alle quali applicare la presente disciplina.

#### Art. 7

#### Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, il diritto di sciopero è esercitato nel rispetto di misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili di cui all'articolo 6 del CCNL, nonché nel rispetto della procedura prevista dal presente articolo.

2. Prima della proclamazione dello sciopero, è obbligatorio esperire la seguente procedura di raffreddamento e di conciliazione:

- proclamazione dello stato di agitazione nei contesti aziendali coinvolti nel conflitto sindacale;
- tentativo preventivo di conciliazione, da tenersi presso la prefettura, se lo sciopero ha rilievo locale, ovvero presso il comune, nel caso di scioperi nei servizi pubblici di competenza dello stesso, ovvero presso la competente struttura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, se lo sciopero ha rilievo nazionale.

3. Qualora il tentativo preventivo di conciliazione abbia esito negativo, l'O.S. può proclamare lo sciopero garantendo un preavviso minimo di 15 giorni.

4. Entro i 7 giorni precedenti la data indicata per lo sciopero, il datore di lavoro fornirà all'O.S. che ha proclamato lo sciopero – e, ove costituite, alle RSA/RSU dei presidi interessati dallo sciopero – i seguenti dati:

- numero degli ospiti presenti in struttura, registrato il 15° giorno antecedente a quello di effettuazione dello sciopero, con indicazione esatta della composizione dei nuclei della struttura e del relativo numero di ospiti autosufficienti,

parzialmente autosufficienti e non autosufficienti;

- indicazione esatta del minutaggio giornaliero stabilito dalla normativa regionale applicabile con riferimento alle attività indispensabili di cui all'articolo 6 del presente CCNL;
- organico complessivo della struttura e organico effettivamente in servizio il 15° giorno antecedente a quello di effettuazione dello sciopero, con evidenza delle turnazioni riguardanti il personale impiegato nelle attività indispensabili di cui all'articolo 6 del presente CCNL;
- pianificazione, anche previsionale, delle turnazioni da effettuarsi nella giornata dello sciopero, con evidenza del numero minimo essenziale di lavoratori necessari ad espletare le attività indispensabili di cui all'articolo 6 del presente CCNL.

5. Su richiesta anche solo di una parte, il datore di lavoro e l'O.S., unitamente alle RSA/RSU ove presenti, si dovranno incontrare entro e non oltre 5 giorni prima della data dello sciopero, al fine di esaminare le informazioni condivise e tentare di definire congiuntamente il contingente minimo di personale da comandare al lavoro nella giornata dello sciopero al fine di garantire l'erogazione delle prestazioni indispensabili individuate dall'articolo 6 del presente CCNL. Il mancato, ritardato o parziale invio delle informazioni di cui al comma 4 ovvero il mancato o ritardato incontro di cui al presente comma, qualora imputabile al datore di lavoro, costituisce una condotta antisindacale.

6. Qualora le parti non raggiungano una specifica intesa sul contingente minimo di personale, si applicano i seguenti parametri:

- tutto il personale impiegato nei servizi non essenziali e nelle prestazioni non indispensabili potrà astenersi dal lavoro per l'intera giornata di sciopero;
- la percentuale di lavoratori comandati in servizio durante la giornata dello sciopero potrà differire a seconda dell'orario del turno di lavoro e della correlata necessità di eseguire le prestazioni indispensabili;
- l'articolazione delle turnazioni già utilizzate presso la struttura (come da matrice-turni) non potrà subire variazioni determinate dall'indizione dello sciopero;
- non potrà mai essere comandato il 100% della pianta organica;
- le RSA/RSU delle strutture interessate, ove presente, non potranno mai essere comandate in servizio.

### Capo III

#### Ente Bilaterale

#### Art. 8

##### Ente bilaterale nazionale

1. Le Parti si impegnano ad attivare, entro tre mesi dalla sottoscrizione del Verbale di accordo del 16 settembre 2026, il percorso finalizzato alla costituzione dell'Ente Bilaterale nazionale di settore, da completarsi entro dodici mesi dalla medesima data.

2. L'Ente Bilaterale nazionale di settore sarà costituito da ANASTE e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, secondo criteri di composizione paritetica. Lo statuto o il regolamento istitutivo disciplineranno il



numero dei componenti, le modalità di designazione, la durata degli incarichi, il funzionamento degli organi, le modalità di finanziamento e ogni ulteriore profilo organizzativo e gestionale.

### Titolo III DIRITTI SINDACALI

#### Capo I Attività sindacale

#### Art. 9 Dirigenti sindacali

1. Ai fini del CCNL, sono considerati dirigenti sindacali i lavoratori:

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

#### Art. 10 Rappresentanze sindacali

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

#### Art. 11 Assemblea

- 1. In relazione a quanto previsto dall'art. 20 L. n. 300/1970, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. (R.S.A.) e

- 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.
2. Gli Enti dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.
3. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 10.
4. Della convocazione della riunione deve essere data al proprio Ente tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 2 giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei Sindacati confederali firmatari del presente contratto.
5. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente.
6. Le assemblee, se svolte durante l'orario di lavoro, dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

## Art. 12

### Permessi per cariche sindacali

1. I dirigenti sindacali di cui all'articolo 9, nella misura di 1 (uno) per Ente e per ogni Sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per l'espletamento del loro mandato, nelle misure massime di seguito indicate:
- 24 ore annue negli Enti con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) e non superiore a 15 (quindici);
  - 50 ore annue negli Enti con oltre 15 (quindici) dipendenti.
2. I dirigenti sindacali di cui al comma 1 hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.
3. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta al Datore di lavoro di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti Organismi delle rispettive OO.SS.

## Art. 13

### Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile della retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti Organi statutari.
2. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato, anche nei casi di cambi di gestione di cui all'art. 69 del presente CCNL.
3. La revoca della delega deve essere inoltrata, in forma scritta, all'Ente di appartenenza nonché alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo la sua presentazione.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a circular stamp containing the letters 'A' and 'B'. The signatures are of varying styles, some appearing to be initials or full names.

4. Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni delle dipendenti e dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il decimo giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali con accompagnamento, ove richiesta, di distinta nominativa.

5. L'Ente è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

#### Art. 14

##### Conciliazione in sede sindacale

1. Le controversie individuali, singole o plurime, relative all'applicazione del presente CCNL, nonché di contratti individuali, accordi aziendali, territoriali o comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle Strutture comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, derivanti dalla costituzione, esecuzione o risoluzione del medesimo rapporto di lavoro, potranno essere definite mediante tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. e dell'art. 2113, comma 4, cod. civ., secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo.

2. Nella medesima sede potranno essere altresì formalizzati accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto, dimissioni incentivate, piani o accordi di incentivazione all'esodo e, più in generale, intese aventi ad oggetto la definizione complessiva dei rapporti patrimoniali e non patrimoniali comunque connessi alla costituzione, gestione o cessazione del rapporto di lavoro.

3. La procedura di conciliazione sindacale è attivata su richiesta di una delle Parti interessate, personalmente o per il tramite dell'Organizzazione sindacale o datoriale cui aderisce o conferisce mandato, e presuppone la volontaria partecipazione delle Parti alla procedura.

4. Il tentativo di conciliazione potrà essere esperito dinanzi alla Commissione di conciliazione territoriale, ove costituita, ovvero dinanzi ad altro organismo, ufficio o conciliatore sindacale istituito o designato dalle Organizzazioni sindacali abilitate ai sensi del presente articolo.

5. Ai fini del presente articolo, hanno facoltà di prestare assistenza sindacale e a promuovere o ricevere procedure di conciliazione le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL.

6. La conciliazione potrà altresì svolgersi presso le articolazioni territoriali delle Organizzazioni sindacali di cui al comma che precede, ovvero presso strutture, organismi o soggetti conciliatori dalle medesime individuati, purché sia garantita l'effettiva assistenza sindacale del lavoratore e la riconducibilità della procedura alla sede sindacale.

7. Ove la procedura si svolga dinanzi a una Commissione di conciliazione, questa è composta:

- per gli Enti, da un rappresentante della struttura nazionale o territoriale di riferimento;
- per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL;

8. Ove la procedura si svolga dinanzi a un conciliatore sindacale, il conciliatore dovrà essere individuato o designato

da una delle Organizzazioni sindacali abilitate ai sensi del presente articolo, ferma restando la possibilità per ciascuna Parte di farsi assistere da un proprio rappresentante, consulente o procuratore munito di idonei poteri.

9. Dinanzi alla Commissione, all'organismo, all'ufficio o al conciliatore sindacale, le Parti interessate possono comparire personalmente o a mezzo di procuratore munito di idonei poteri, nonché farsi rappresentare o assistere dall'Organizzazione sindacale o datoriale cui aderiscono o conferiscono mandato, ferma restando l'effettiva assistenza sindacale, la piena conoscenza dell'oggetto della controversia e la libera formazione della volontà conciliativa.

10. La Parte interessata alla definizione della controversia potrà richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale o datoriale cui aderisce o conferisce mandato.

11. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso di ogni termine di decadenza, nei limiti e alle condizioni previsti dalla legge.

12. L'Organizzazione sindacale o datoriale che rappresenta la Parte interessata alla controversia deve comunicare la richiesta alla Commissione, all'organismo, all'ufficio o al conciliatore sindacale competente, per mezzo di raccomandata A/R, posta elettronica certificata, consegna a mano, comunicazione telematica o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

13. Ricevuta la richiesta, la Commissione, l'organismo, l'ufficio o il conciliatore sindacale provvederà, entro e non oltre i quindici giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle Parti, fissando il giorno, il luogo, l'ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

14. La convocazione potrà prevedere lo svolgimento dell'incontro anche mediante strumenti telematici o da remoto, ove le Parti vi consentano e siano comunque garantite l'identificazione dei partecipanti, l'effettività dell'assistenza sindacale, la riferibilità delle dichiarazioni e la sottoscrizione del verbale con modalità idonee.

15. Le Parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto.

16. Il tentativo di conciliazione dovrà essere esperito entro un termine ragionevole dalla richiesta, di norma non superiore a sessanta giorni, salvo diverso accordo tra le Parti.

17. La pendenza della procedura non preclude alle Parti la possibilità di addivenire in ogni momento a una definizione conciliativa, anche mediante spontanea comparizione dinanzi alla Commissione, all'organismo, all'ufficio o al conciliatore sindacale, purché siano garantite l'effettiva assistenza sindacale e la consapevole manifestazione della volontà delle Parti.

18. La Commissione, l'organismo, l'ufficio o il conciliatore sindacale favorisce la composizione della controversia, senza assumere funzioni decisorie o arbitrali, salvo diversa ed espressa pattuizione delle Parti nei casi e con le modalità consentite dalla legge.

19. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo è depositato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, ove previsto dalla legge o richiesto dalle Parti ai fini degli effetti di cui agli artt. 410 e 411 cod. proc. civ. e all'art. 2113, comma 4, cod. civ.

20. Il processo verbale dovrà contenere:

- il richiamo al contratto ovvero all'accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;

- l'indicazione della sede sindacale, della Commissione, dell'organismo, dell'ufficio o del conciliatore dinanzi al quale la procedura si è svolta;
- l'indicazione dell'Organizzazione sindacale che ha prestato assistenza al lavoratore;
- la presenza delle Parti personalmente o correttamente rappresentate;
- l'oggetto della controversia e le posizioni delle Parti;
- le eventuali rinunce, transazioni o reciproche concessioni;
- l'esito positivo o negativo della procedura.

21. Nel verbale le Parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

22. Il verbale di conciliazione dovrà dare atto dell'avvenuta assistenza sindacale, della piena conoscenza dell'oggetto della controversia, della volontà delle Parti di definire la lite e, ove previsto, dell'efficacia della conciliazione ai sensi dell'art. 2113, comma 4, cod. civ.

23. Il verbale, debitamente firmato dal conciliatore o dai componenti della Commissione, dell'organismo o dell'ufficio sindacale, nonché dalle Parti, dovrà essere redatto in un numero di copie sufficiente per ciascuna Parte, per la sede sindacale e per l'eventuale deposito presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, ove previsto o richiesto.

24. Qualora le Parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli artt. 2113, comma 4, cod. civ., 410 e 411 cod. proc. civ., e successive modifiche e/o integrazioni.

25. Le decisioni, valutazioni, proposte o risultanze della Commissione, dell'organismo, dell'ufficio o del conciliatore sindacale non costituiscono interpretazione autentica del CCNL e non assumono valore vincolante per le Parti, salvo quanto espressamente concordato nel verbale di conciliazione.

26. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa potrà essere sospesa fino alla conclusione della procedura, ove la richiesta sia proposta entro il termine di impugnazione della sanzione e salvo diverso accordo tra le Parti.

27. La sospensione della sanzione non comporta rinuncia del datore di lavoro all'esercizio del potere disciplinare né acquiescenza del lavoratore alla sanzione irrogata.

28. E' consentito l'esperimento di conciliazioni in sede sindacale, in modalità telematica, secondo quanto previsto – ed entro i limiti – dalla normativa vigente, di volta in volta in tale ambito, nonché dalla prassi amministrativa.

#### Art. 15

#### Referendum

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

2. Le modalità di svolgimento potranno essere oggetto di accordi sindacali di livello aziendale.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'P. A.', followed by a large, stylized signature, then a circled 'A' followed by 'P.P.L.', and finally a series of other signatures and initials, including one that looks like 'H.D.' and another that is a large, bold 'H'.

## Art. 16

## Affissioni sindacali

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

## Titolo IV

## TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

## Capo I

## Ambiente di lavoro

## Art. 17

## Condizioni ambientali

1. La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, nonché la stessa salubrità degli ambienti di lavoro rappresentano valori condivisi dalle Parti e costituiscono, anche in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia, obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori.
2. Le Parti riconoscono che, nel settore cui trova applicazione il CCNL, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è strettamente connessa alla tutela degli utenti fragili, alla continuità assistenziale e alla qualità dei servizi erogati.
3. In conformità a tale obiettivo, il datore di lavoro, la direzione sanitaria, nonché i dirigenti e preposti all'uopo individuati, unitamente ai lavoratori e a tutte le figure professionali istituite in conformità alle disposizioni di legge vigenti, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, al fine di eliminare o ridurre ogni rischio alla fonte, nell'ottica di migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro, in un'ottica di tutela per gli stessi lavoratori, oltre che per gli utenti finali dei servizi erogati dal datore di lavoro.
4. Nell'ambito della valutazione dei rischi e dell'organizzazione aziendale dovranno essere considerati, in particolare, i rischi connessi alla movimentazione manuale degli ospiti, il rischio biomeccanico, il rischio biologico, il rischio psicosociale, il rischio da aggressione, il rischio correlato al lavoro su turni e al lavoro notturno, nonché i rischi derivanti dalla gestione di utenti con decadimento cognitivo, disturbi comportamentali, condizioni di non autosufficienza o elevata complessità assistenziale.
5. Per i servizi domiciliari, territoriali o comunque resi al di fuori della Struttura, la valutazione e l'organizzazione delle misure di prevenzione terranno conto, nei limiti consentiti dalla concreta organizzazione del servizio, dei rischi connessi agli spostamenti, all'accesso al domicilio dell'utente, all'isolamento operativo, alla gestione di emergenze, alla comunicazione con il coordinamento e alla sicurezza del lavoratore durante l'esecuzione della prestazione.



6. Il datore di lavoro, nell'ambito del complesso aziendale, si obbliga ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge; è tenuto - consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ove nominati - ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti, in conformità alle norme di legge applicabili alla materia oggetto del presente articolo.

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

7-bis. Le Parti riconoscono che l'intensità della relazione di cura, la complessità assistenziale, la continuità dei servizi, il lavoro su turni, l'esposizione a situazioni emotivamente gravose, le aggressioni, i conflitti interpersonali e i carichi organizzativi possono costituire fattori rilevanti ai fini della prevenzione dello stress lavoro-correlato e del burnout. La prevenzione del burnout e la promozione del benessere organizzativo sono perseguite nell'ambito della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, della valutazione dei rischi, della formazione, dell'organizzazione dei servizi e delle misure aziendali adottate dalla Struttura, tenendo conto della natura dei servizi resi, della tipologia dell'utenza, dei requisiti di accreditamento, della continuità assistenziale e della sostenibilità organizzativa ed economica. Nell'ambito delle misure di prevenzione e miglioramento organizzativo, la Struttura potrà promuovere, anche attraverso programmi formativi, iniziative in materia di gestione dello stress, gestione delle emozioni, comunicazione assertiva ed empatica, gestione dei conflitti, lavoro in équipe, time management, prevenzione delle aggressioni, gestione degli eventi critici e miglioramento della qualità relazionale nei servizi. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di valutazione dello stress lavoro-correlato, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sorveglianza sanitaria e tutela della dignità della persona, la Struttura si impegna a promuovere, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e con le risorse disponibili, iniziative di supporto organizzativo, supervisione, ascolto, accompagnamento, team building, formazione continua e aggiornamento professionale, finalizzate a favorire la coesione dei gruppi di lavoro, il sostegno tra colleghi e il miglioramento del clima organizzativo.

8. Il lavoratore è altresì tenuto a rispettare protocolli, procedure, PAI, piani assistenziali, istruzioni operative, disposizioni aziendali, il Modello Organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001 – ove adottato – e tutte le misure organizzative aventi incidenza sulla sicurezza, sulla prevenzione del rischio, sulla tutela dell'utenza e sulla continuità del servizio.

9. In particolare, ai lavoratori è richiesto di:

- conformarsi a disposizioni normative, di legge, regolamentari e contenute in ordinanze, di livello nazionale o regionale, nonché a piani o procedure aziendali – anche nell'ottica di contenimento di rischi correlati ad eventi pandemici, epidemici o biologici – adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'A', and several other initials and signatures on the right.

individuale;

- partecipare ai programmi di formazione istituiti a livello aziendale, anche ai fini di prevenzione o contenimento di rischi da pandemia, epidemici, biologici, da aggressione, da movimentazione manuale degli ospiti, da lavoro su turni e da gestione di utenti fragili o non autosufficienti;
  - sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
  - utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
  - segnalare immediatamente – secondo le procedure interne in uso - carenze di attrezzature, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- segnalare tempestivamente eventi avversi, quasi eventi, situazioni di rischio, aggressioni, minacce, comportamenti pericolosi, violazioni di procedure o ogni altra circostanza idonea a pregiudicare la sicurezza, la salute, l'incolumità o la dignità di utenti, lavoratori o terzi;
- collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, nel rispetto delle competenze, delle mansioni, della formazione ricevuta, delle disposizioni aziendali applicabili e del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, ove implementato a livello aziendale.

10. In ipotesi di violazione degli obblighi posti a proprio carico dalla legge o da disposizioni vigenti a livello aziendale in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro, il lavoratore potrà essere assoggettato a procedimento disciplinare, o a licenziamento nelle ipotesi consentite, ai sensi dell'art. 91 del CCNL, ferma restando la valutazione di proporzionalità rispetto alla natura della condotta, alla mansione svolta, al livello di responsabilità, all'eventuale recidiva e alle conseguenze prodotte o potenzialmente producibili.

11. I lavoratori hanno diritto di:

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'A' in the center, and several other signatures on the right.

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

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

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

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

15. La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) dovrà essere conforme alle previsioni del D.lgs. 81/2008 e degli Accordi Stato-Regioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro vigenti.

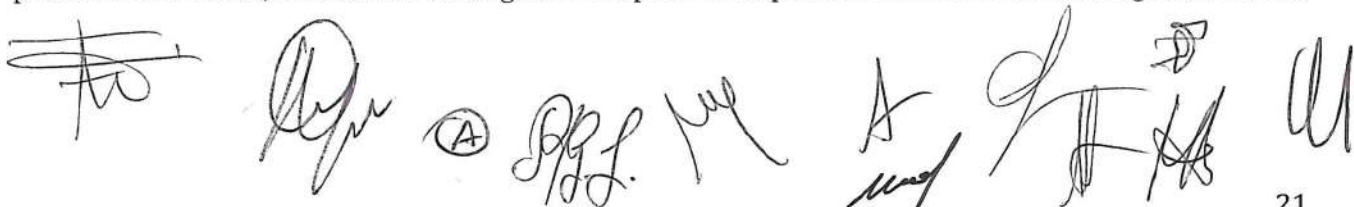
16. Il corso di formazione base per il RLS, nella sua durata minima, così come gli aggiornamenti periodici annuali, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in relazione alla dimensione aziendale, possono essere erogati anche in modalità e-learning (Formazione a Distanza – FAD), a condizione che tale modalità rispetti i requisiti minimi previsti dalla legge in materia e dagli Accordi Stato Regioni vigenti di volta in volta nel tempo, anche con specifico riferimento alle caratteristiche delle piattaforme di e-learning, del contenuto dei materiali didattici, del tutoraggio e della verifica dell'apprendimento, anche al fine di garantire l'apprendimento di tutti i contenuti obbligatori in materia di formazione di tale figura.

#### Art. 18

##### Divise e indumenti di servizio

1. Al personale cui, durante il servizio, sia fatto obbligo o sia richiesto di indossare divise, indumenti di lavoro, camici, calzature o dispositivi di protezione individuale in relazione alla natura delle prestazioni svolte, gli stessi saranno forniti a cura e spese della Struttura, secondo le modalità aziendali definite.

2. Il lavoratore è tenuto a utilizzare correttamente divise, indumenti di lavoro, camici, calzature e dispositivi di protezione individuale, a conservarli con diligenza e a rispettare le disposizioni aziendali in materia di igiene, sicurezza,



decoro professionale, prevenzione del rischio e tutela dell'utenza.

3. Le Parti riconoscono che, nelle Strutture rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, le attività di vestizione e svestizione, ove richieste dalla natura del servizio, dalle procedure aziendali o da esigenze di igiene, sicurezza, identificabilità del personale e tutela dell'utenza fragile, rientrano nel normale orario di lavoro, come concretamente articolato dalla turnazione aziendale, e costituiscono attività funzionali all'ordinato avvio e alla regolare conclusione della prestazione lavorativa.

4. Le modalità di svolgimento delle attività di vestizione e svestizione, di fruizione delle pause, di uscita dal servizio e di timbratura sono definite a livello aziendale, mediante regolamento, procedura organizzativa, ordine di servizio o accordo sindacale, tenuto conto della concreta organizzazione dei servizi, della collocazione degli spogliatoi, della programmazione dei turni, delle esigenze di continuità assistenziale e della disciplina dell'orario di lavoro prevista dal presente CCNL.

5. La disciplina aziendale della turnazione, delle pause e delle modalità di avvio e conclusione della prestazione è definita in coerenza con l'orario normale di lavoro previsto dal presente CCNL, con la continuità dei servizi e con l'organizzazione della Struttura.

## Capo II

### Dignità della persona

#### Art. 19

##### Pari opportunità tra uomo e donna

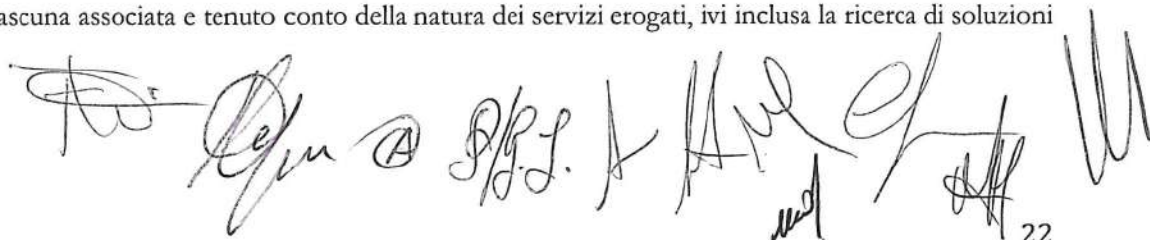
1. Ai fini della piena e puntuale applicazione del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, i datori di lavoro ed i dipendenti si obbligano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

2. Ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori secondo quanto previsto dalla normativa vigente, le Parti convengono che l'applicazione del presente CCNL, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del medesimo d.lgs. n. 96/2026.

#### Art. 20

##### Tutela dei dipendenti con disabilità

1. Con riguardo ai dipendenti con disabilità, le Parti riconoscono il valore dell'inclusione lavorativa, anche mediante la promozione e la diffusione del disability management nella gestione delle risorse umane, compatibilmente con l'organizzazione di ciascuna associata e tenuto conto della natura dei servizi erogati, ivi inclusa la ricerca di soluzioni



volte a coinvolgere le organizzazioni pubbliche competenti e l'individuazione di specifiche attività formative.

2. Ai sensi dell'art. 3, comma 3 bis, del Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, nonché dell'art. 5-bis della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, il datore di lavoro adotta per il personale di cui sopra gli accomodamenti ragionevoli come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, al fine di garantire la piena uguaglianza tra i lavoratori.

3. L'accomodamento ragionevole postula una interazione fra una persona individuata con le sue limitazioni funzionali, emerse anche nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui al d.lgs. n. 81/2008, e lo specifico ambiente di lavoro, al fine di determinare la misura più appropriata per il caso concreto. A tal fine, le Parti convengono che l'accomodamento abbia un contenuto variabile ed includa sia la modifica dell'ambiente fisico e/o degli strumenti di lavoro, sia modifiche del processo operativo, dell'orario di lavoro o dell'organizzazione lavorativa, anche sulla base dell'elenco esemplificativo di cui al punto 7.3 – Allegato 1 del Decreto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11 marzo 2022, n. 43. Ad ogni modo, l'adozione dell'accomodamento ragionevole non può comportare pregiudizio di diritti soggettivi altrui.

4. Ai sensi dell'art. 5-bis della L. n. 104/1992, il lavoratore con disabilità ha la facoltà di richiedere, per scritto, l'adozione di un determinato accomodamento ragionevole in ogni fase del rapporto di lavoro. La richiesta deve essere riscontrata, per scritto, dal datore di lavoro entro e non oltre il termine di 30 giorni dalla data di ricezione.

5. Al fine di verificare l'appropriatezza dell'accomodamento richiesto in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, il datore di lavoro può avvalersi del medico competente di cui all'art. 38 del D.lgs. 81/2008. In ogni caso, il medico competente resta l'unico soggetto legittimato a trattare, in piena autonomia e competenza tecnica, i dati personali di natura sanitaria anche per la finalità di cui al presente articolo.

6. In caso di impossibilità a concedere l'accomodamento ragionevole richiesto, il datore di lavoro deve provare di aver compiuto uno sforzo diligente per trovare una soluzione organizzativa appropriata, avuto riguardo a ogni circostanza rilevante nel caso concreto. A tal proposito, è necessario tener conto dei costi finanziari o di altro tipo che la soluzione comporta, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.

## Art. 21

### Tutela dei lavoratori che svolgono attività di volontariato

1. Le Parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato e la necessità della gratuità della prestazione, convengono che, compatibilmente con le esigenze aziendali, con la continuità dei servizi e con l'organizzazione della Struttura, potranno essere individuate forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni in favore dei lavoratori impegnati in attività di volontariato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Le forme di flessibilità di cui al comma precedente sono definite d'accordo con il datore di lavoro, in un'ottica di preventiva programmazione e nel rispetto dei requisiti organizzativi, professionali e assistenziali applicabili alla Struttura.



Titolo V  
MERCATO DEL LAVORO E DISCIPLINA  
DEL RAPPORTO LAVORATIVO

Capo I  
Apprendistato

Art. 22  
Disciplina del rapporto di apprendistato

1. Le Parti riconoscono nel contratto di apprendistato un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015 e dalle ulteriori disposizioni di legge vigenti in materia.
2. L'apprendistato professionalizzante potrà essere utilizzato per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali riferite a qualifiche e mansioni compatibili con la normativa vigente, con il sistema di classificazione del presente CCNL e con l'organizzazione della Struttura.
3. Il contratto di apprendistato non potrà essere utilizzato per l'accesso a professioni, qualifiche o attività per le quali la legge, la normativa regionale, la disciplina universitaria, ordinistica o di settore richiedano il previo conseguimento di titoli di studio, qualifiche professionali, abilitazioni, iscrizioni ad albi, elenchi o registri, ovvero il completamento di specifici percorsi formativi abilitanti.
4. Sono pertanto esclusi dall'apprendistato professionalizzante, salvo diversa previsione inderogabile di legge o specifica disciplina applicabile, i profili di medico, infermiere, fisioterapista, logopedista, psicologo, psicomotricista, operatore socio-sanitario e ogni altra figura per la quale sia richiesto uno specifico titolo abilitante, una qualifica regionale, una laurea, un'iscrizione ad albo professionale o un diverso requisito legale per l'esercizio della mansione.
5. Resta ferma la possibilità di utilizzare l'apprendistato per profili amministrativi, tecnici, ausiliari, di supporto organizzativo, gestionale o di servizio, nonché per ulteriori profili compatibili con la normativa vigente e con i requisiti richiesti per lo svolgimento delle relative mansioni.
6. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene, anche mediante rinvio al piano formativo individuale, l'indicazione della qualifica da conseguire, del livello di inquadramento finale, della durata del periodo formativo, del trattamento economico, del tutor o referente aziendale e del percorso formativo previsto.
7. La durata del contratto di apprendistato non potrà essere inferiore a 6 mesi e non potrà superare i limiti massimi previsti dalla legge e dal presente CCNL. In relazione alle qualifiche da conseguire, la durata è così determinata:
  - a) 12 mesi per le qualifiche comprese nei livelli 1, 2, 3, 3S, 4 e 5;
  - b) 32 mesi per le qualifiche comprese nei livelli 6, 7, 8, 9 e 10, purché compatibili con l'utilizzo dell'apprendistato ai sensi del presente articolo.



8. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti in possesso dei requisiti anagrafici previsti dalla legge. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi della normativa vigente, il contratto potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età, nei limiti previsti dalla legge.
9. Il numero complessivo di apprendisti assumibili è determinato nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni di legge in materia di stabilizzazione, conferma in servizio e limiti quantitativi.
10. Il datore di lavoro è tenuto a impartire o far impartire all'apprendista la formazione prevista dal piano formativo individuale, anche mediante affiancamento, formazione interna, formazione esterna o altre modalità compatibili con la normativa vigente e con l'organizzazione aziendale.
11. L'apprendista è tenuto a prestare la propria attività con diligenza, a seguire le istruzioni ricevute, a partecipare con assiduità alle attività formative previste dal piano formativo individuale, a rispettare le disposizioni del presente CCNL, i regolamenti aziendali, le procedure interne e le norme in materia di salute, sicurezza, protezione dei dati personali, Modelli Organizzativi ex d.lgs. 231/2001 eventualmente implementati a livello aziendale, nonché a tutela dell'utenza.
12. All'apprendista è riconosciuto il trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale è svolto il percorso formativo, salvo quanto diversamente previsto dalla legge e dal presente articolo.
13. Le ore di formazione previste dal piano formativo individuale sono comprese nell'orario di lavoro.
14. Il trattamento economico dell'apprendista è determinato in percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto dall'art. 68 del presente CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica da conseguire, secondo le seguenti progressioni:
- a) per contratti di durata fino a 12 mesi, relativi alle qualifiche dei livelli da 1 a 5:
- dal 1° al 6° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
  - dal 7° mese: 95% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
- b) per contratti di durata fino a 32 mesi, relativi alle qualifiche dei livelli da 6 a 10:
- dal 1° al 28° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire;
  - dal 29° mese: 95% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire.
15. In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di durata superiore a trenta giorni, il periodo di apprendistato è prolungato in misura corrispondente alla sospensione, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa vigente.
16. Al termine del periodo di apprendistato, ciascuna Parte potrà recedere dal rapporto ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine, secondo quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.
17. Se nessuna delle Parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
18. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia di apprendistato.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'H', followed by a circled 'A', then 'P.P.L.', and several other stylized signatures and initials, including one that looks like 'M' and another that looks like 'd'. There is also a small number '24' at the bottom right.

## Capo II

## Assunzione del personale

## Art. 23

## Assunzione del personale in forma subordinata

1. L'assunzione del personale, in forma subordinata, è effettuata in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di domanda ed offerta di lavoro, con riferimento al settore privato.

2. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le informazioni ed indicazioni minime previste dal Decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in particolare dal Decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, come di seguito specificate:

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

3. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, ed in particolare del D.lgs. n. 81/2008 e della normativa vigente in materia di documentazione amministrativa, autocertificazione, salute e sicurezza sul lavoro, protezione dei dati personali e requisiti professionali, il lavoratore è obbligato a fornire al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, i seguenti documenti, ove necessari in relazione alla natura del rapporto, alla mansione, ai requisiti di legge, ai requisiti



di accreditamento o autorizzazione e agli adempimenti amministrativi, previdenziali, fiscali e assicurativi:

- a) dati anagrafici, residenza, domicilio, stato civile e composizione del nucleo familiare, ove rilevanti ai fini degli adempimenti di legge, anche mediante dichiarazioni sostitutive rese ai sensi della normativa vigente;
- b) certificazione attestante il compimento degli studi, unitamente a tutte le certificazioni di abilitazione, qualificazione, iscrizione ad albi o elenchi professionali, attestati formativi, crediti formativi, titoli professionali o requisiti specifici eventualmente richiesti dalla qualifica assunta nel contesto aziendale;
- c) copia e numero di codice fiscale;
- d) carta d'identità o documento equipollente, in corso di validità;
- e) eventuali certificazioni relative al casellario giudiziale, ai carichi pendenti o ad altri requisiti di onorabilità, esclusivamente ove previste dalla legge, dalla natura delle mansioni, dai requisiti di accreditamento o autorizzazione, ovvero da specifiche esigenze di tutela dell'utenza fragile, nel rispetto dei principi di liceità, proporzionalità, minimizzazione e protezione dei dati personali;
- f) documentazione relativa all'idoneità alla mansione specifica, ove prevista dalla normativa vigente e rilasciata secondo le modalità di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni;
- g) documentazione e dichiarazione necessaria ai fini dell'iscrizione presso gli Enti competenti e per l'applicazione di disposizioni di legge e regolamentari in ambito previdenziale o fiscale;
- h) permesso di soggiorno, ove necessario;
- i) copia sottoscritta dell'informativa sul trattamento dei dati personali e delle ulteriori informative rese dal datore di lavoro ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali;
- j) ogni altro documento che sarà richiesto, di volta in volta, da vigenti disposizioni normative o regolamentari.

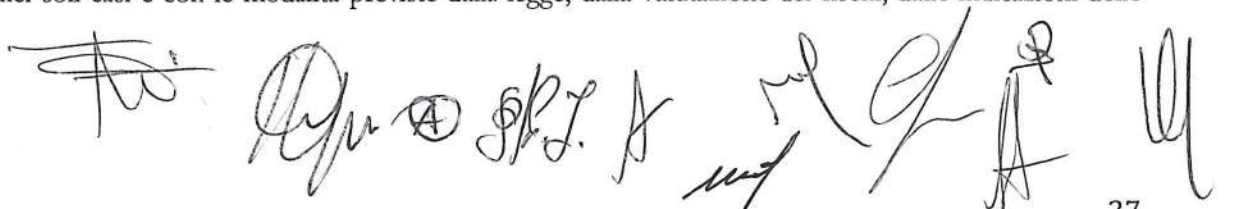
4. Il lavoratore è altresì tenuto a comunicare tempestivamente eventuali variazioni del domicilio, dei titoli, delle abilitazioni, delle autorizzazioni, dei requisiti professionali o della documentazione rilevante ai fini della costituzione, gestione e prosecuzione del rapporto di lavoro.

5. Il lavoratore è tenuto a prendere visione dei regolamenti interni, dei codici di comportamento, delle procedure aziendali, delle disposizioni in materia di sicurezza, protezione dei dati personali, qualità, accreditamento, organizzazione del lavoro e tutela dell'utenza fragile, Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001, ove adottati a livello aziendale, secondo le modalità aziendali definite. La sottoscrizione per presa visione non pregiudica l'applicazione delle disposizioni inderogabili di legge e di contratto collettivo.

6. Il lavoratore potrà comunque essere sottoposto ad accertamenti sanitari previsti dalla normativa vigente, nei casi e con le modalità stabilite dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, anche ai fini dell'accertamento dell'idoneità alla mansione specifica, per il tramite del medico competente o degli organismi pubblici competenti, ove richiesto dalla legge, dalla valutazione dei rischi o dalla natura delle mansioni.

7. Resta esclusa ogni indagine datoriale diretta su condizioni personali o sanitarie non rilevanti ai fini dell'idoneità alla mansione e non consentita dalla normativa vigente.

8. A livello aziendale potranno essere adottate misure di prevenzione sanitaria, sorveglianza sanitaria, profilassi o vaccinazione nei soli casi e con le modalità previste dalla legge, dalla valutazione dei rischi, dalle indicazioni delle



autorità competenti o dal medico competente, avuto riguardo ai rischi professionali, alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla protezione degli utenti fragili.

9. Il lavoratore è tenuto a collaborare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste dalla normativa vigente, dal documento di valutazione dei rischi, dalle procedure aziendali e dalle prescrizioni del medico competente, dal Modello Organizzativo ex d.lgs. n. 231/2001, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla legge.

#### Art. 23 bis

#### Lavoro agile

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

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

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

4. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine, nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso, nel caso di accordo a tempo indeterminato.

5. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

6. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

7. In considerazione della natura dei servizi resi dalle Strutture, il lavoro agile è ammesso esclusivamente per le mansioni e le attività compatibili con lo svolgimento della prestazione all'esterno della sede lavorativa e non può pregiudicare la continuità, la sicurezza, la qualità e l'appropriatezza dei servizi resi agli utenti, agli ospiti e ai pazienti.

8. Le Parti riconoscono altresì l'importanza di favorire, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, con la continuità assistenziale, con la sicurezza degli utenti, degli ospiti e dei pazienti, con i requisiti di autorizzazione, accreditamento e funzionamento dei servizi, nonché con l'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra il personale,



misure volte alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

9. A tal fine, la Struttura potrà valutare, su richiesta scritta e motivata del lavoratore, forme di flessibilità nella programmazione dell'orario di lavoro o della turnazione, purché compatibili con le esigenze organizzative, assistenziali, produttive e di sicurezza della Struttura.

10. Nella valutazione delle richieste di cui al comma precedente, la Struttura potrà tenere conto, in particolare, delle esigenze rappresentate da:

- a) genitori di figli minori, entrambi turnisti, per l'assolvimento della funzione genitoriale, con particolare attenzione alle situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare;
- b) componenti di famiglie monoparentali;
- c) lavoratori impegnati in attività di volontariato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal presente CCNL;
- d) genitori, anche adottivi o affidatari, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa, ai sensi della normativa vigente;
- e) lavoratori che assistano familiari in condizioni di disabilità, non autosufficienza o grave fragilità, nei casi e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

11. Le misure di cui ai commi precedenti potranno consistere, a titolo esemplificativo, in una diversa programmazione dei turni, nell'assegnazione di turni tra loro compatibili rispetto alle esigenze familiari rappresentate, nella temporanea rimodulazione dell'orario, nella valutazione di richieste di cambio turno o in ulteriori soluzioni organizzative individuate dalla Struttura.

12. L'accoglimento delle richieste di lavoro agile o di conciliazione vita-lavoro non costituisce diritto alla conservazione stabile di una specifica modalità di svolgimento della prestazione, di uno specifico turno, orario, reparto, nucleo, sede, servizio o articolazione organizzativa, né può comportare pregiudizio per la continuità assistenziale, per la sicurezza degli utenti, ospiti o pazienti, per il rispetto degli standard organizzativi applicabili o per l'equilibrio complessivo della turnazione.

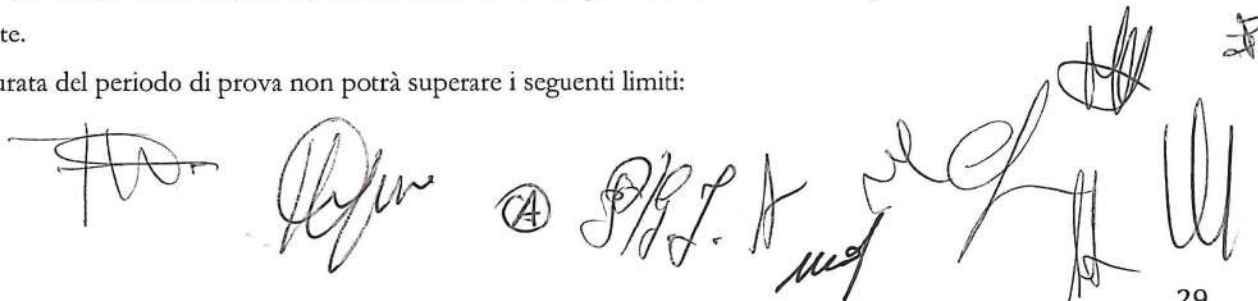
13. Le Parti a livello regionale, territoriale o aziendale potranno definire ulteriori modalità applicative del lavoro agile e delle misure di conciliazione vita-lavoro, criteri di priorità, procedure di richiesta, termini di preavviso, durata, rotazione, modalità di verifica e ulteriori soluzioni organizzative, nel rispetto della normativa vigente, della continuità dei servizi, della sostenibilità organizzativa ed economica e dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro.

#### Art. 24

##### Periodo di prova

1. L'assunzione a tempo indeterminato può essere subordinata al superamento di un periodo di prova, da pattuire per iscritto all'atto dell'assunzione, con indicazione della qualifica, del livello di inquadramento e delle mansioni assegnate.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'A' and the number '29' at the bottom right.

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

3. Durante il periodo di prova al lavoratore dovrà essere garantita una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali stabiliti dal presente CCNL per il livello di inquadramento attribuito.
4. Nel corso del periodo di prova ciascuna Parte potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso e senza obbligo di motivazione, fermo restando il divieto di recesso determinato da motivo illecito, discriminatorio o comunque estraneo alla funzione propria del patto di prova.
5. In caso di recesso durante il periodo di prova, al lavoratore spetterà la retribuzione per le giornate di lavoro effettivamente prestate, oltre al trattamento di fine rapporto, ai ratei di ferie, tredicesima e alle ulteriori competenze di fine rapporto eventualmente maturate.
6. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia esercitato il diritto di recesso, l'assunzione si intenderà confermata e il periodo di prova sarà computato nell'anzianità di servizio.
7. In caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o di paternità obbligatorio, nonché negli ulteriori casi previsti dalla normativa vigente, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.
8. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina di legge applicabile al patto di prova.

### Capo III

#### Contratto a tempo determinato. Lavoro in somministrazione

#### Art. 25

##### Assunzione a tempo determinato

1. Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato nel quale è prevista una durata limitata mediante l'apposizione di un termine.
2. La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, senza apposizione di alcuna causale.
3. È possibile stipulare un contratto con durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi in presenza di almeno una delle



seguenti condizioni, motivazioni o causali:

- incrementi straordinari di attività derivanti da convenzioni, accreditamenti, contratti di servizio, nuovi affidamenti, variazioni temporanee dei volumi di attività o commesse eccezionali, con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro e/o sostituzione di dipendenti assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla Struttura;
- necessità di garantire continuità assistenziale e l'erogazione dei servizi in sostituzione di personale assente durante il periodo annuale programmato di ferie;
- necessità di garantire la continuità assistenziale, educativa, sanitaria, riabilitativa, alberghiera, amministrativa o di supporto in presenza di assenze programmate o non programmate del personale, picchi temporanei di attività, incremento temporaneo della complessità assistenziale o temporanee scoperture di organico;
- incrementi di attività derivanti da fasi di sperimentazione nell'attivazione di nuovi servizi e/o di nuovi setting assistenziali;
- attivazione, sperimentazione, ampliamento, trasformazione o riorganizzazione di servizi residenziali, semiresidenziali, domiciliari, territoriali, sanitari, socio-sanitari, socio-assistenziali, educativi o riabilitativi;
- attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- introduzione sperimentale di nuove tecnologie che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- temporanea inidoneità accertata ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 81/2008 o dell'art. 5 l. 300/1970 dei dipendenti ricollocati in una diversa mansione;
- necessità temporanee connesse all'adeguamento a requisiti di autorizzazione, accreditamento, convenzionamento, standard regionali, piani assistenziali, prescrizioni della committenza pubblica o privata, ovvero a modifiche dei modelli organizzativi richiesti dalle amministrazioni competenti;
- esigenze temporanee derivanti da difficoltà di reperimento di personale qualificato o abilitato sul mercato del lavoro, con particolare riferimento a figure sanitarie, socio-sanitarie, assistenziali, educative, riabilitative, tecniche, amministrative o di coordinamento necessarie a garantire la continuità e la qualità dei servizi;
- gestione di progetti temporanei, sperimentali, finanziati, convenzionati, accreditati o comunque collegati a specifici programmi di attività, anche regionali, territoriali, domiciliari o innovativi;
- promozione dell'occupazione mediante l'assunzione a tempo determinato di giovani di età inferiore a 36 anni e/o di soggetti svantaggiati o particolarmente svantaggiati anche ai sensi della normativa europea;
- sostegno all'occupazione femminile mediante l'assunzione a tempo determinato di donne di qualsiasi età, provenienti da aree geografiche svantaggiate del Paese ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 L. 92/12 e s.m.i.;
- assunzione di giovani under 30 che non studiano e che non lavorano entro i ventiquattro mesi successivi alla data di laurea o di diploma di scuola media secondaria di secondo grado.

4. Le causali sopra indicate costituiscono specifiche condizioni individuate dalla contrattazione collettiva ai fini della stipulazione, proroga o rinnovo di contratti a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi e comunque entro il



limite massimo di 24 mesi, nel rispetto della normativa vigente.

5. Il datore di lavoro può rinnovare o prorogare il contratto di lavoro a tempo determinato liberamente entro i 12 mesi, senza alcuna causale. Oltre tale termine, è richiesta la sussistenza di una delle causali sopra indicate, sempre nel rispetto del limite massimo di 24 mesi.

6. Fermo restando il limite predetto, è consentita la proroga, con il consenso del lavoratore, entro il limite massimo di 24 mesi, per un massimo di quattro proroghe.

7. La proroga è ammessa quando la durata iniziale del contratto sia inferiore al termine massimo consentito e, ove comporti il superamento dei 12 mesi complessivi, dovrà essere sorretta da una delle causali di cui al comma 3.

8. Il rinnovo del contratto, ove comporti il superamento dei 12 mesi complessivi, dovrà parimenti essere sorretto da una delle causali previste dal presente articolo, nel rispetto della normativa vigente.

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

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

Restano ferme le esclusioni e le deroghe previste dalla legge e dal presente CCNL.

10. L'impiego di contratti a tempo determinato non potrà eccedere il 20% dell'organico a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti conclusi per l'avvio di nuove attività, per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonché dei contratti a tempo determinato sottoscritti con personale avente età anagrafica superiore a 50 anni.

11. Sono altresì esclusi dal computo, nei limiti consentiti dalla legge, i contratti conclusi nelle ulteriori ipotesi espressamente escluse dalla normativa vigente, di volta in volta in vigore.

12. La durata dei rapporti di lavoro intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi.

13. Al fine del computo di tale periodo, si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

14. Fermo restando il limite massimo di 24 mesi, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

15. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

16. Ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto dovrà risultare da atto scritto ed una copia dovrà essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

17. Il datore di lavoro informerà i lavoratori a tempo determinato, le R.S.U., nonché le rappresentanze sindacali



aziendali, circa i posti vacanti che si renderanno disponibili, tenuto conto dell'organizzazione aziendale, secondo modalità idonee e con periodicità coerente con l'organizzazione della Struttura.

18. L'attività lavorativa resa a tempo determinato costituirà titolo di precedenza, a parità di requisiti, mansioni, livello di inquadramento ed abilitazioni conseguite, ai fini dell'assunzione del dipendente a tempo indeterminato, ove quest'ultimo abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e con riferimento alle assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi.

19. Il diritto di precedenza dovrà essere espressamente richiamato nel contratto individuale e potrà essere esercitato dal lavoratore nei termini e con le modalità previste dalla legge.

20. Per le lavoratrici, il congedo di maternità fruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza.

21. Al contratto a tempo determinato potrà essere apposta clausola relativa al periodo di prova, proporzionata alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere, entro i limiti di seguito indicati:

- per l'assunzione fino a 6 mesi, il periodo di prova non potrà essere inferiore a 2 giorni né superiore a 15 giorni di calendario;
- per assunzioni superiori a 6 mesi e fino a 12 mesi, il periodo di prova non potrà superare i 30 giorni di calendario;
- per assunzioni superiori a 12 mesi, il periodo di prova sarà pari a 1 giorno ogni 15 giorni di calendario di durata del contratto, fermi restando i limiti derivanti dalla normativa vigente e dal principio di proporzionalità rispetto alla durata del rapporto e alla natura delle mansioni da svolgere.

22. In caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato per lo svolgimento delle medesime mansioni, il rapporto non potrà essere soggetto a un nuovo periodo di prova, salvo che ricorrano elementi oggettivi e specifici, relativi alla natura delle mansioni, al contesto organizzativo o alle competenze da verificare, tali da giustificare una nuova verifica professionale nei limiti consentiti dalla legge.

23. In caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o di paternità obbligatorio, nonché negli ulteriori casi previsti dalla normativa vigente, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

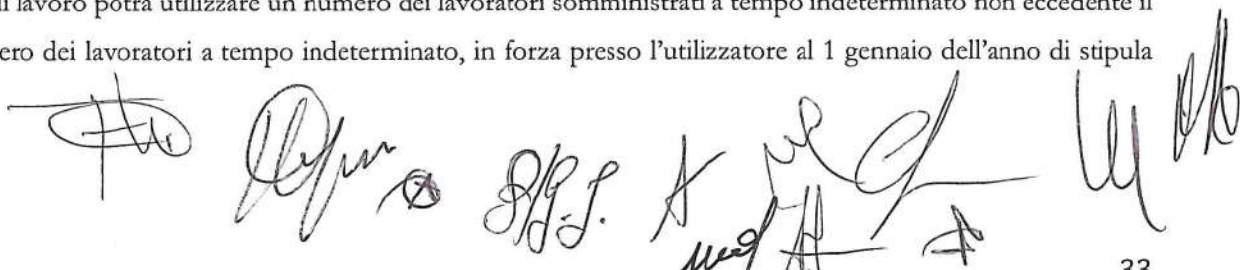
24. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina di legge applicabile al contratto di lavoro a tempo determinato.

#### Art. 25 bis

##### Lavoro in somministrazione

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

2. Il datore di lavoro potrà utilizzare un numero dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato non eccedente il 3% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza presso l'utilizzatore al 1 gennaio dell'anno di stipula



del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

5. Per tutto quanto non previsto dal c.c.n.l., si rinvia alla normativa vigente in materia di somministrazione e, in particolare, al Decreto legislativo n. 81 del 2015.

#### Art 25 ter

#### Percentuali complessive di ammissibilità

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

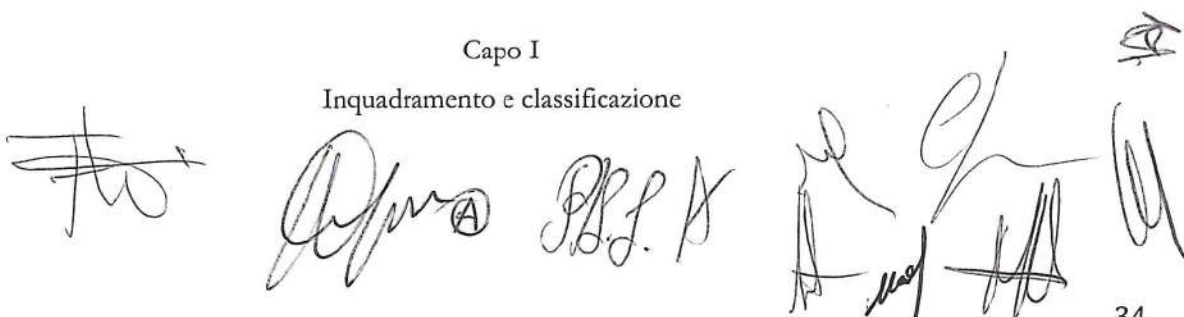
- a) in fase di avvio di nuove, strutture, nuclei, reParti o servizi;
- b) per sostituzione di lavoratori assenti, con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- c) con lavoratori di età anagrafica eccedente i 50 anni;
- d) nelle ipotesi di rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni;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

#### Titolo VI

#### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### Capo I

#### Inquadramento e classificazione



## Art. 26

## Premessa

1. La classificazione del personale è strutturata tenuto conto dell'Ambito di Applicazione del CCNL.
2. La stessa classificazione tiene conto delle distinzioni tra quadri, personale con mansione impiegatizia e mansioni non impiegatizie, ad ogni effetto di legge o regolamento applicabile, ed in particolare ai sensi della L. n. 190/1985 e s.m.i.
3. Le Parti hanno individuato un sistema di classificazione che tiene conto di peculiarità del settore di riferimento; è facoltà di ANASTE di sottoporre alle OO.SS. firmatarie, anche anticipatamente rispetto alla scadenza del CCNL, proposte di aggiornamento del sistema stesso, oltre che di revisione delle declaratorie, che possa anche tener conto, laddove compatibile con il settore specifico di riferimento, di adeguamenti normativi di legge o regolamentari.

## Art. 27

## Classificazione e livello di inquadramento del personale

1. L'inquadramento del personale è determinato dalle mansioni effettivamente svolte dal dipendente, secondo le indicazioni ed i profili di seguito indicati, ai quali è attribuito carattere esemplificativo e non esaustivo.
2. I profili professionali non specificatamente individuati nei diversi livelli che seguono saranno inquadrati, attraverso il rapporto tra le Parti in sede aziendale, tenuto conto delle capacità professionale, autonomia e responsabilità ed eventuali titoli di studio o professionali richiesti, individuato dai profili professionali già previsti per ogni singolo livello di inquadramento.
3. Con riferimento ai livelli dal settimo al decimo – e per quanto concerne la figura professionale dei quadri - l'inquadramento specifico e l'attribuzione delle relative mansioni potranno essere oggetto di ulteriore definizione a livello aziendale, in ragione della natura semplice o complessa delle strutture operative.
4. Le Parti valuteranno l'introduzione, a livello normativo nazionale o di accordi in sede di Conferenza Stato-Regioni, impegnandosi ad includere, nei livelli di classificazione, anche mediante accordi regionali, eventuali nuove figure professionali, seppur intermedie, ove le medesime siano richiamate negli standard funzionali ed organizzativi delle Strutture o da tali ultime espressamente richieste.

## 1° livello

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

Vi rientrano a titolo esemplificativo:



- Addetto alle pulizie.

## 2° livello

Rientrano nel 2° livello, i lavoratori con funzioni che comportino l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale, tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate.

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

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

Vi rientrano:

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

## 3° livello

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

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

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

Vi rientrano:

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

## 3° livello Superior

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'A' in the center, and several other initials and signatures on the right.

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

Vi rientrano:

- Assistente Domiciliare e dei Servizi Tutelari;
- Operatore Tecnico dell'Assistenza,
- Operatore Socio Assistenziali.

#### 4° livello

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

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

Vi rientrano:

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

#### 5° livello

Rientrano nel 5° livello di inquadramento le posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di coordinamento di funzioni tecniche, educative e che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.

Tali figure professionali collaborano alla redazione della programmazione delle attività e rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.

Appartengono a tale livello anche le figure professionali individuate dagli Accordi Stato-Regioni di supporto ed assistenza al personale infermieristico che svolgano la loro attività collaborando e attenendosi alle indicazioni e programmi dell'infermiere, nell'ottica dell'integrazione multiprofessionale secondo l'organizzazione del contesto in cui è inserito.

Vi rientrano, rispettivamente:

- Operatore socio-sanitario con funzioni di coordinamento;
- Assistente infermieristico.

## 6° livello

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

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

Vi rientrano:

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

## 7° livello

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

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

Vi rientrano:

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

## 8° livello

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



aggiornamento della propria disciplina.

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

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

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

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

Vi rientrano:

- Assistente sociale, infermiere, educatore professionale, terapeuta occupazionale, logopedista, terapeuta della riabilitazione, psicomotricista, ove tali figure professionali svolgano funzioni di coordinamento di unità complesse;
- Psicologo.

#### 9° livello

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

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

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

Vi rientrano:

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

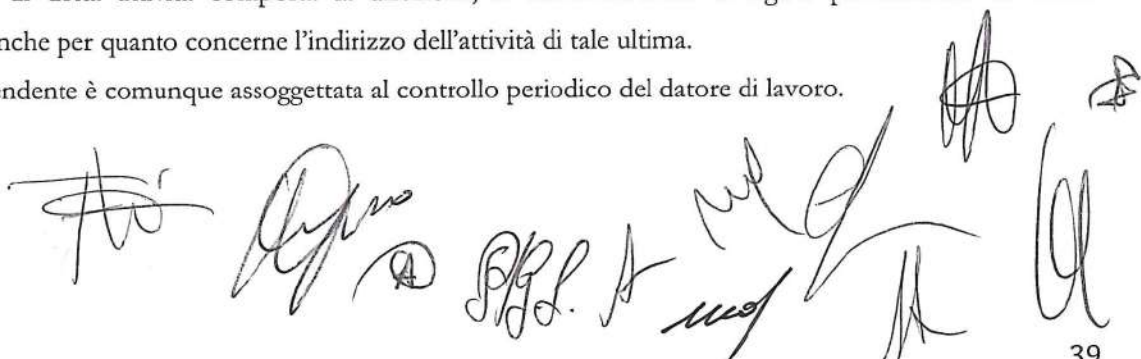
#### 10° livello

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

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

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

Vi rientrano:



- Direttore di Struttura

Quadri

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

Art. 28

[Soppresso]

Capo II

Quadri

Art. 29

Declaratoria

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

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

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

Art. 30

Formazione e aggiornamento

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

2. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'A' in the center, and several other signatures on the right. The page number '40' is visible in the bottom right corner.

saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico del datore di lavoro e le giornate stesse considerate lavorative.

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

#### Art. 31

##### Assegnazione della qualifica

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

#### Art. 32

##### Orario di lavoro

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

#### Art. 33

##### Trasferimenti

1. Il trasferimento dei quadri, ove esso determini il cambiamento di residenza, dovrà essere comunicato per iscritto al dipendente, con un preavviso di 60 giorni ovvero di 80 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.
2. Qualora il periodo di preavviso previsto dal primo comma del presente articolo non sia rispettato, in tutto od in parte, al quadro - per il periodo di preavviso residuo - sarà riconosciuto il trattamento di trasferta di cui all'art. 82 del CCNL.

#### Capo III

##### Mansioni

#### Art. 34

##### Mansioni del lavoratore

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo della Struttura, nel rispetto della professionalità del lavoratore, dei titoli, delle abilitazioni e dei requisiti professionali eventualmente richiesti dalla legge, nonché delle esigenze di sicurezza, continuità, appropriatezza e qualità del servizio.

3. Tenuto conto della natura dei servizi delle Strutture cui trova applicazione il CCNL, l'assegnazione a mansioni diverse deve comunque avvenire nel rispetto dei limiti derivanti dai titoli professionali, dalle abilitazioni, dalle competenze richieste, dai piani assistenziali, dalle procedure interne, dalle norme in materia di salute e sicurezza, dai requisiti di autorizzazione e accreditamento e dalla tutela degli utenti, degli ospiti e dei pazienti.

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

5. L'assegnazione a mansioni superiori diviene definitiva, salva diversa volontà dell'interessato, ove la medesima non abbia luogo per ragioni sostitutive di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a 6 mesi di effettivo svolgimento delle mansioni superiori, purché il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, dell'abilitazione o degli ulteriori requisiti eventualmente richiesti dalla legge o dalla disciplina di settore.

6. Il lavoratore - in possesso dei necessari titoli professionali, abilitazioni e requisiti previsti dalla legge o dalla disciplina di settore, in relazione alle esigenze di servizio e fatte salve le attribuzioni che la legge riconosce alla Struttura - può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, purché riconducibili allo stesso livello e alla medesima categoria legale di inquadramento, coerentemente con il ruolo specifico di appartenenza e senza alcuna diminuzione della retribuzione.

#### Art. 35

##### Mansioni promiscue

1. In caso di assegnazione a mansioni promiscue, ossia all'esplicazione di attività afferenti a diverse qualifiche e/o livelli di inquadramento, al lavoratore deve essere riconosciuto il trattamento economico, nonché il livello di inquadramento, corrispondente alla mansione superiore, se prevalente rispetto alle altre.

2. Per attività prevalente si intende quella di maggior valore professionale, sempre che:

- a) venga abitualmente prestata;
- b) non si tratti di un normale periodo di addestramento;
- c) non abbia carattere accessorio o complementare.

3. Nel caso in cui le mansioni superiori non risultano essere prevalenti, il lavoratore percepirà il trattamento economico corrispondente a dette mansioni superiori, limitatamente alle sole ore in cui le stesse risultano effettivamente svolte.

#### Art. 36

##### Superiore livello di inquadramento







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

#### Art. 37

##### Assegnazione ad altra mansione per inidoneità fisica.

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

#### Capo IV

##### Art. 37 bis

##### Disciplina del lavoro nei servizi di assistenza domiciliare

1. Il lavoro nei servizi di assistenza domiciliare, territoriale o comunque svolto presso il domicilio dell'utente, dell'assistito o in luoghi esterni alla sede della Struttura, costituisce modalità ordinaria di svolgimento della prestazione nei servizi alla persona, ove prevista dall'organizzazione aziendale, dai contratti di servizio, dagli accreditamenti, dalle convenzioni, dai piani assistenziali individualizzati o dalla normativa applicabile.
2. L'organizzazione del lavoro domiciliare deve tenere conto della natura esterna e diffusa della prestazione, della programmazione degli accessi, dei tempi di spostamento, della sicurezza del lavoratore, della continuità assistenziale, della tutela dell'utente e della necessità di garantire il coordinamento con la Struttura.
3. La programmazione degli interventi domiciliari è effettuata dalla Struttura secondo criteri di continuità, efficienza, appropriatezza e sostenibilità organizzativa, tenendo conto dei bisogni dell'utente, dei piani assistenziali, delle esigenze del servizio, della distribuzione territoriale degli accessi e della professionalità richiesta.
4. Il lavoratore è tenuto a rispettare la programmazione degli accessi, le procedure interne, le indicazioni operative ricevute, i piani assistenziali individualizzati, le norme in materia di salute e sicurezza, riservatezza e protezione dei dati personali, nonché gli obblighi di documentazione, rendicontazione e comunicazione previsti dalla Struttura.
5. Il lavoratore è altresì tenuto a comunicare tempestivamente alla Struttura ogni circostanza che possa incidere sulla



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circled 'A' and various stylized signatures.

regolare esecuzione della prestazione, sulla sicurezza propria o dell'utente, sulla continuità del servizio, sull'accesso al domicilio, sulla permanenza presso lo stesso o sulla corretta esecuzione del piano assistenziale.

6. La disciplina dei tempi di spostamento tra un accesso domiciliare e l'altro, dell'eventuale utilizzo di mezzi propri o aziendali, dei rimborsi chilometrici, delle indennità connesse alla mobilità territoriale, alla frammentazione degli accessi, alla reperibilità, alla pronta disponibilità, alle urgenze organizzative, agli accessi non eseguiti o non eseguibili e alle variazioni di programma è demandata alla contrattazione regionale, territoriale o aziendale, anche tenendo conto della disciplina regionale applicabile, dei modelli di accreditamento, dei contratti di servizio, delle convenzioni e delle modalità di remunerazione dei servizi da parte della committenza pubblica o privata.

7. La contrattazione regionale, territoriale o aziendale individuerà criteri, condizioni, limiti e modalità di riconoscimento degli istituti di cui al comma precedente, nel rispetto della normativa vigente, delle disposizioni del presente CCNL, dell'organizzazione del servizio e della sostenibilità economica delle Strutture.

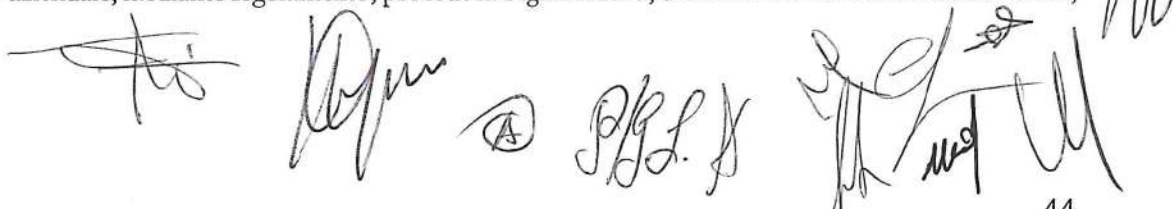
8. Per quanto qui non previsto espressamente, si rinvia alle disposizioni di legge, normativa regionale applicabile, prescrizioni della committenza pubblica o privata, nonché alle regole derivanti da autorizzazioni, accreditamenti, convenzioni, contratti di servizio e piani assistenziali individualizzati.

## Titolo VII ORARIO DI LAVORO

### Capo I Disciplina dell'orario di lavoro

#### Art. 38 Orario di lavoro

1. L'orario normale di lavoro è pari a 38 ore settimanali distribuite su cinque o sei giornate lavorative.
2. L'orario normale di lavoro di cui al presente articolo comprende il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e svolge la propria attività o le funzioni ad essa direttamente connesse, secondo l'organizzazione aziendale applicabile.
3. All'interno del singolo complesso aziendale o di unità operativa potranno coesistere differenti forme di distribuzione dell'orario, anche giornaliero, su base individuale o mediante turnazione, avuto riguardo alle specifiche esigenze dei servizi resi all'utenza, ai requisiti organizzativi richiesti a livello aziendale o regionale e alla continuità delle prestazioni.
4. La turnazione costituisce la modalità ordinaria di organizzazione dell'orario nelle Strutture a ciclo continuo o comunque caratterizzate da esigenze di continuità assistenziale e individua la fascia complessiva di presenza programmata del lavoratore.
5. La concreta articolazione dei turni, ivi incluse le modalità di avvio, svolgimento e conclusione della prestazione, è demandata al livello aziendale, mediante regolamento, procedura organizzativa, ordine di servizio o accordo sindacale,



in coerenza con l'orario normale settimanale previsto dal presente CCNL, con la continuità dei servizi e con l'organizzazione della Struttura.

#### Art. 39

##### Orario plurisettimanale e compensazioni

1. In caso di orario programmato con calendari di lavoro plurisettimanale con orario di lavoro superiori od inferiori a 38 ore settimanali, potranno essere previsti periodi con orario di lavoro settimanale nel limite minimo di 32 ore e, corrispettivamente a compensazione, periodi fino ad un massimo di 6 settimane consecutive, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore nella settimana, da compensarsi entro il medesimo anno di fruizione (1 gennaio – 31 dicembre), fatti salvi i casi di comprovate ed oggettive situazioni emergenziali.

#### Art. 40

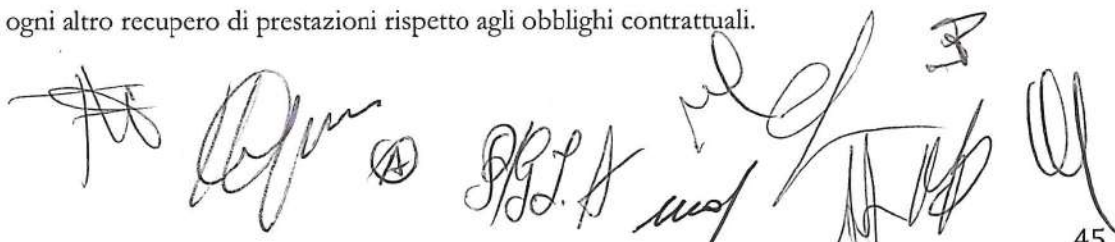
##### Riduzione dell'orario di lavoro e festività soppresse

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

#### Art. 41

##### Banca Ore

1. Nella Banca Ore saranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che i dipendenti, nel corso dell'anno, maturano a vario titolo; vi rientrano, con valore esemplificativo e non esaustivo: le residue giornate di riduzione orario di lavoro; i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie; i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale; ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.



45

2. I lavoratori potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla Banca Ore.
3. Il datore di lavoro corrisponderà, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti; alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito o corrisposti residui a credito.
4. E' facoltà del dipendente richiedere riscontro delle ore di servizio riferite al mese precedente ovvero ad un periodo non superiore ai diciotto mesi precedenti; le Strutture dovranno dare tempestiva risposta entro il mese successivo a quello della richiesta.

## Art. 42

### Riposi e pause

1. Ogni dipendente ha diritto a un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.
2. Ogni dipendente ha diritto a un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs. n. 66/ 2003.
3. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, fatta eccezione per la competenza contrattuale di cui all'art. 78.
4. Qualora il giorno di riposo sia successivo a quello in cui il dipendente ha effettuato servizio notturno, il lavoro ordinario non potrà essere ripreso prima di 48 ore dal termine dell'ultimo turno di servizio prestato.
5. Il dipendente ha diritto a godere di una pausa non inferiore a 10 minuti, non retribuita, ove il suo orario di lavoro giornaliero ecceda le 6 ore.
6. Le modalità di programmazione e fruizione della pausa sono definite a livello aziendale, tenuto conto della continuità dei servizi, della sicurezza degli utenti, dell'organizzazione della Struttura e dell'articolazione dei turni.
7. La turnazione costituisce la modalità ordinaria di organizzazione dell'orario nelle Strutture a ciclo continuo o comunque caratterizzate da esigenze di continuità assistenziale e individua la fascia complessiva di presenza programmata del lavoratore.
8. La concreta articolazione dei turni, ivi incluse le modalità di avvio, svolgimento e conclusione della prestazione, è demandata al livello aziendale, mediante regolamento, procedura organizzativa, ordine di servizio o accordo sindacale, in coerenza con l'orario normale settimanale previsto dal presente CCNL, con la continuità dei servizi e con l'organizzazione della Struttura.

Capo II  
Part-time




④






## Art. 43

## Lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda, rappresentando, altresì, un'occasione di incremento della base occupazionale.
2. Con riferimento al rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione potrà intervenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3, D.lgs. n. 66/2003, o a tempo parziale, in conformità a quanto disposto dall'art. 4 del D.lgs. n. 81/2015.
3. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, ai fini della prova della diversa collocazione dell'orario di lavoro, che potrà intervenire in forma orizzontale, verticale o mista.
4. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario, con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
5. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma che precede potrà avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite che dovranno tener conto delle specifiche esigenze aziendali comunicate dal datore di lavoro.
6. Per le modalità di assunzione dei lavoratori a tempo parziale, fermo restando quanto indicato ai commi che precedono, si rinvia altresì all'art. 23 del CCNL.
7. La prestazione individuale è oggetto di pattuizione, tra datore di lavoro ed i lavoratori, entro i limiti di seguito indicati:
  - a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;
  - b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;
  - c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, minimo 550 ore.
8. Il datore di lavoro, entro il limite dell'8% del personale in forza a tempo pieno, alla data di presentazione della richiesta, valuterà positivamente - avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei seguenti casi:
  - a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;
  - b) lavoratori tutelati ai sensi della L. n. 104/92 e successive modifiche;
  - c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della L. n. 300/70;
  - d) lavoratori che comprovino, con adeguata documentazione, esigenze di carattere personale o familiare di natura eccezionale.
9. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente accertata e comprovata, avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, nella forma e con parametrizzazione dell'orario, da concordarsi con il datore di lavoro. Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino



al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, il datore di lavoro potrà valutare positivamente le richieste pervenute dai singoli lavoratori, con riserva di accoglimento o meno, previa verifica e tenuto conto delle proprie e specifiche esigenze organizzative aziendali.

10. Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, può effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo, di volta in volta, il preventivo consenso scritto del lavoratore.

#### Art. 44

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

1. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto ove clausole elastiche contemplino tale aspetto - potrà intervenire a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, sino al raggiungimento del tempo pieno.
2. Le Parti convengono, nel dare maggiore definizione al comma 1 che precede, di attribuire particolare rilevanza alle specifiche esigenze di turnazioni, a livello aziendale, imposte dalla normativa di riferimento su base regionale, nonché da peculiari necessità di copertura dei servizi erogati agli utenti, secondo modalità organizzative prescelte dal datore di lavoro e da tale ultimo comunicate al dipendente.
3. L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale dell'orario pattuito con il personale a part-time, dovrà intervenire – entro il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale - mediante comunicazione trasmessa per iscritto, o consegnata a mani, con preavviso di 2 giorni al lavoratore.
4. Al dipendente è garantita, in ipotesi di variazione in aumento dell'orario di lavoro nell'ambito di una previsione di clausola elastica, una maggiorazione dell'8% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
5. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, oltre che entro il limite di 8 ore su base giornaliera; il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
6. Le ore di lavoro supplementare - svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno – daranno diritto, per quanto concerne al dipendente, alle sole maggiorazioni previste dall'art. 78 del CCNL.
7. Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella Banca Ore, di cui all'art. 41 del CCNL, fermo restando il pagamento delle maggiorazioni come sopra determinate.
8. Ad integrazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 276/03 le Parti convengono che il personale part-time, ai soli fini dei conteggi e computi di cui alla L. n. 300/70, sarà conteggiato pro-testa.
9. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia espressamente al D.lgs. n. 81/2015 e



successive modifiche.

## Titolo VIII PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

### Art. 45

Servizio militare o chiamata alle armi o servizi assimilati per legge

1. In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi, o all'espletamento di servizi assimilati per legge, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo il congedo o la cessazione del servizio.
2. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si metta a disposizione della Struttura sanitaria entro un mese dalla data di cessazione del servizio potrà essere considerato dimissionario.
3. Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:
  - a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
  - b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;
  - c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;
  - d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.
4. L'obiezione di coscienza in servizio civile è regolamentata secondo le norme legislative vigenti in materia.

### Art. 46

Tutela della genitorialità

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



49

eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.

4. In applicazione ed alle condizioni previste dal D.lgs. 151/2001, artt. 6 comma 1 e art. 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere adibita ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla ITL su richiesta della lavoratrice.

5. In conformità al D.lgs. n. 151/01 e successive modifiche ed integrazioni, anche il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice.

6. Il diritto di cui al precedente comma, "cd. congedo di paternità alternativo", è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità alternativo) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

7. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 27-bis del D.lgs. n. 151/2001, il lavoratore padre ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (cd. "congedo di paternità obbligatorio"), anche in concomitanza con il congedo di maternità fruito dalla madre lavoratrice.

8. Successivamente al congedo di maternità ovvero di paternità alternativo di cui ai precedenti commi, l'astensione dal lavoro di entrambi i genitori (cd. congedo parentale) non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.

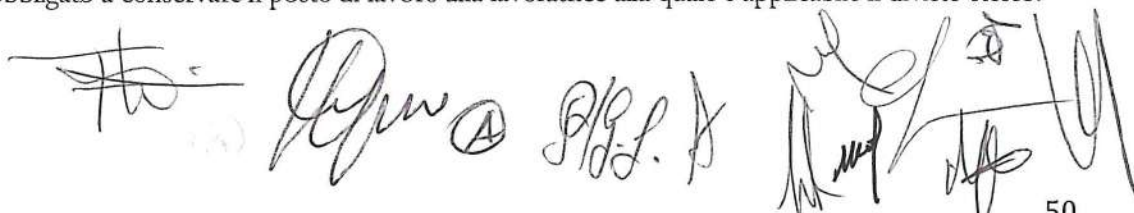
9. In caso di utilizzo frazionato del congedo parentale il genitore lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Per la disciplina normativa ed economica del congedo parentale, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti.

10. In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.

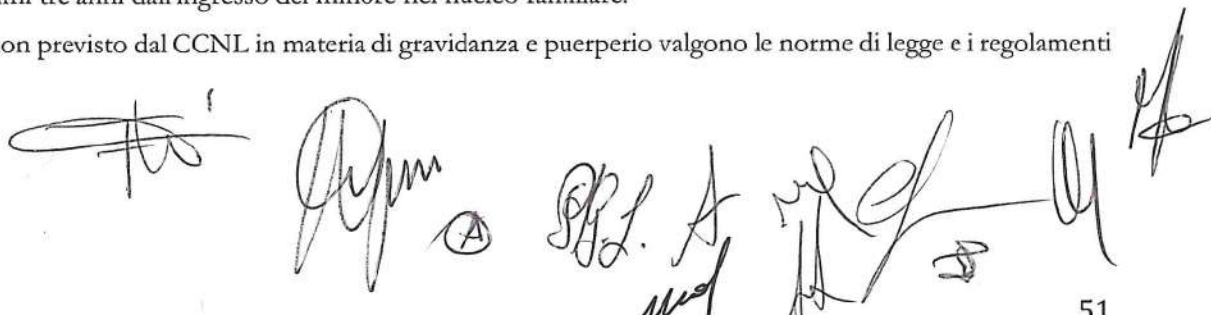
11. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del 1° anno di età del bambino.

12. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

13. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.



14. I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) che precedono, ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.
15. Durante il periodo di interdizione obbligatoria, le relative indennità saranno ripartite tra il datore di lavoro e l'INPS, sino al raggiungimento del 100% della retribuzione del dipendente, entro il limite massimo di 5 (cinque) mesi; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.
16. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
17. Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; esso comporta il diritto per la lavoratrice ad uscire dal luogo di lavoro.
18. La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni, dietro presentazione di certificato medico.
19. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
20. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato medico rilasciato da un medico della ASL; il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
21. Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino, rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.
22. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto all'indennità di anzianità prevista dall'art. 73 e ad una indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 98.
23. Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dal datore di lavoro la 13° mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.
24. Le disposizioni del presente articolo riguardanti il congedo parentale, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari; qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
25. Per quanto non previsto dal CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.



## Art. 47

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

1. Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale.
2. Attesa la peculiarità dell'attività svolta dalle strutture che applicano il CCNL, in ragione della necessità di contemperare l'esigenza di assicurare continuità assistenziale agli utenti con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex L. n. 104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi, fatte salve ipotesi eccezionali che non lo consentano. In tali casi, i dipendenti avranno premura di preavvisare il datore di lavoro, per quanto possibile, al fine di consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione e dei servizi resi. Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

## Art. 48

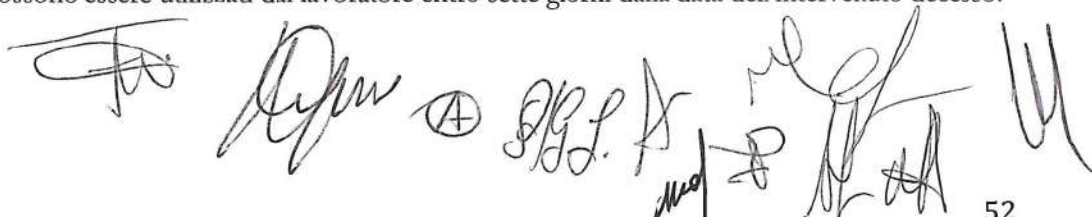
Congedo matrimoniale

1. Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio. La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con almeno 30 giorni di anticipo, ove si fruirà di detto congedo nei mesi estivi (giugno – settembre) del medesimo anno.
2. Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.
3. I paragrafi che precedono trovano applicazione anche alle unioni civili di cui alla l. 76/2016 e s.m.i.

## Art. 49

Permessi per lutto di famiglia

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



## Art. 50

## Permessi per funzioni pubbliche elettive

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

## Art. 51

## Permessi per eventi e cause particolari

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

## Art. 52

## Permessi e recuperi

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

## Art. 53

## Donazione sangue o suoi componenti

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

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be initials and others more complete names. They are arranged horizontally across the bottom of the page.

## Art. 54

## Aspettativa non retribuita

1. Al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e/o comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 140 giorni nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale del personale alle dipendenze dell'azienda.
2. La richiesta di aspettativa dovrà essere presentata per iscritto e dovrà indicare le ragioni poste a fondamento della stessa, la durata richiesta e la documentazione idonea a consentire alla Struttura la valutazione della domanda. La concessione dell'aspettativa resta subordinata alla valutazione della Struttura, tenuto conto delle ragioni rappresentate dal lavoratore, della documentazione prodotta, delle esigenze organizzative, assistenziali e di continuità del servizio.
3. Ai fini del presente articolo, per necessità gravi e/o comprovate si intendono situazioni personali o familiari oggettive, serie, attuali e documentate, tali da rendere temporaneamente incompatibile o particolarmente gravosa la regolare prosecuzione della prestazione lavorativa. La documentazione prodotta dovrà essere pertinente, proporzionata e idonea a comprovare la sussistenza delle ragioni addotte, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.
4. Alla scadenza del periodo di aspettativa, il lavoratore è tenuto a riprendere servizio nel giorno indicato dalla Struttura o, in mancanza di specifica indicazione, nel primo giorno lavorativo utile secondo la turnazione comunicata o applicabile.
5. Il lavoratore che, alla scadenza del periodo di aspettativa, non riprenda servizio e non fornisca tempestiva comunicazione e idonea giustificazione dell'assenza sarà considerato assente ingiustificato.
6. Qualora l'assenza ingiustificata si protragga oltre il termine previsto dalla legge - ai fini della risoluzione del rapporto per fatto concludente del lavoratore - la Struttura potrà procedere agli adempimenti conseguenti nei casi, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa vigente.
7. Fuori dai casi di cui ai commi precedenti, la mancata ripresa del servizio alla scadenza dell'aspettativa, ove non assistita da idonea giustificazione, potrà altresì assumere rilevanza disciplinare sino all'eventuale risoluzione del rapporto, nei casi, nei limiti e con le modalità previste dalla legge e dal CCNL.
8. Il datore di lavoro, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, ha il diritto di richiedere al dipendente di rientrare in servizio entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta. Ove il dipendente non aderisca a detta richiesta e non fornisca tempestiva comunicazione e idonea giustificazione dell'assenza, troveranno applicazione i commi 5, 6, 7 e 8 del presente articolo.
9. Ai fini del presente articolo, l'impedimento addotto dal lavoratore è rilevante solo ove sia oggettivo, documentato o documentabile, e comunicato alla Struttura non appena possibile, tenuto conto delle concrete circostanze del caso.
10. Alla cessazione del rapporto, qualunque ne sia la causa, restano dovuti al lavoratore il trattamento di fine rapporto e le competenze di fine rapporto eventualmente maturate.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'P. P.', followed by a large, stylized signature that looks like 'P. P. P.', then a circled number '4', followed by 'P.P.P.', 'A', and several other less legible signatures and initials. The page number '54' is printed at the bottom right corner.

## Art. 54 bis

## Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Alle lavoratrici dipendenti, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, è riconosciuto il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 120 giorni nell'arco di 3 anni.
2. Durante il predetto periodo, le lavoratrici avranno diritto a percepire un'indennità pari al 100% delle voci fisse e continuative della retribuzione ed il periodo sarà coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresa la maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto, il tutto secondo i termini e le condizioni, nonché attraverso le modalità previste dalla vigente normativa in materia.

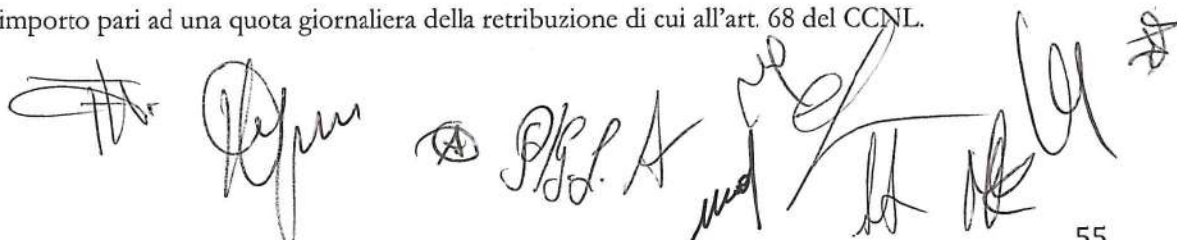
## Titolo IX

## FESTIVITA' E FERIE

## Art. 55

## Festività nazionali e infrasettimanali

1. A tutti i dipendenti è riconosciuto un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.
2. In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.
3. Ai lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate sarà riconosciuto un corrispondente riposo supplementare retribuito, da fruire compatibilmente con le esigenze aziendali o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella Banca Ore.
4. Ove esigenze aziendali non permettano tale riposo aggiuntivo, il datore di lavoro riconoscerà, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo corrispondente alle ore lavorate, sulla base di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL tenuto conto dello specifico livello di inquadramento.
5. In caso di coincidenza di una delle predette festività infrasettimanali con la domenica in aggiunta alla normale retribuzione sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.
6. In caso di coincidenza di una delle predette festività con il giorno di riposo settimanale i lavoratori hanno diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo retribuito, in un altro giorno feriale, (in giornata stabilita dal datore di lavoro, sentito l'interessato) individuato dal datore di lavoro, avuto riguardo a proprie esigenze aziendali.
7. Qualora le esigenze di servizio non consentano tale riposo ai lavoratori interessati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'F. R.', followed by 'R. P.', then a circled 'A', and several other less legible signatures and initials. The page number '55' is printed in the bottom right corner.

8. In caso di coincidenza della festività del Santo Patrono con altra festività di cui sopra, sarà concordata altra festività sostitutiva.

9. Per la festività nazionale del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica dello stesso mese, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica o, previa intesa tra le Parti, tale giornata potrà confluire nella Banca Ore.

#### Art. 56

##### Ferie

1. Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale, è comunque considerata di 6 giorni, dal lunedì al sabato, agli effetti del computo delle ferie.

2. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali, cadenti nel periodo stesso; pertanto, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

3. L'assenza per malattia, ove giustificata nelle modalità di cui all'art. 60 e 62, interrompe il decorso delle ferie.

4. Durante il periodo di ferie, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.

5. Il periodo di ferie, in cui il lavoratore ha diritto a godere di tale istituto, è stabilito dal datore di lavoro, avuto riguardo a proprie specifiche esigenze aziendali tenuto conto delle richieste pervenute dalle lavoratrici e dai lavoratori e sulla base di una equa rotazione annuale, tra i lavoratori stessi, nei diversi periodi.

6. Le ferie potranno essere fruite dalla lavoratrice e dal lavoratore di norma in non più di due periodi nell'arco dell'anno; eventuali chiusure annuali delle strutture aziendali saranno computate nelle ferie garantite al lavoratore ai sensi del CCNL.

7. In ipotesi di dimissioni o di licenziamento, spetteranno alla lavoratrice ed al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

8. A tal fine, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono considerate quale mese intero.

9. Le ferie non possono essere godute, salvo diversa determinazione del datore di lavoro, durante il periodo di preavviso di licenziamento.

10. Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detto periodo successivamente, oltre che al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'anticipato rientro, ove il lavoratore dimostri di essersi trovato al di fuori del proprio domicilio.

11. Le ferie devono essere godute e non vi si può rinunciare né tacitamente, né per iscritto; nessuna indennità sarà riconosciuta dal datore di lavoro, ove il dipendente si presenti in servizio, sulla base di propria iniziativa, durante il periodo di ferie.

## Titolo X

## DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

## Capo I

## Disciplina dei permessi per diritto allo studio

## Art. 57

## Diritto allo studio

1. Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è individuato –complessivamente, per quanto attiene al presente capo- in 190 ore annue individuali.
2. Le suddette ore di permesso sono utilizzate annualmente:
  - in ragione del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato e, comunque, di almeno una unità, per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, nonché per la frequenza necessari di corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di corsi universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute;
  - nella misura annua del 10% del personale in servizio presso l'azienda e previo accordo con il datore di lavoro, per partecipazione ai corsi di qualificazione, riqualificazione, aggiornamento professionale necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni richieste dall'organizzazione del servizio.
3. Fermo restando il limite massimo di cui all'art. 57, comma 1, che precede, i lavoratori, nelle aziende che occupano fino a 50 dipendenti il diritto è comunque riconosciuto ad un massimo di 2 dipendenti, in periodi non coincidenti, nel corso di ciascun anno di calendario.
4. In ogni azienda, o per ogni singola area di servizio, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.
5. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso al quale intende partecipare, oltre che comportare l'effettiva frequenza - anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro. È posto a carico del lavoratore, l'onere di provare detta frequenza.
6. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta al datore di lavoro con preavviso non inferiore a 3 mesi prima della data dell'inizio del corso.
7. Qualora il numero dei lavoratori interessati superi il limite del 10%, al datore di lavoro, avuto riguardo a proprie e motivate esigenze aziendali, è concessa facoltà di non accettare domande pervenute dai dipendenti in eccesso.
8. I lavoratori dovranno fornire al datore di lavoro un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
9. Qualora il dipendente dia le dimissioni prima di due anni dal conseguimento della qualifica, le ore di permesso retribuito concesse a tal fine saranno trattenute dagli importi dovuti e conteggiati nell'ultima busta paga, emessa all'atto della definizione del rapporto di lavoro.



10. Le Parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi con modalità che facilitino l'effettiva frequenza.

Art. 58

[Soppresso]

Art. 59

ECM – Educazione Continua in Medicina

1. Fermo restando quanto stabilito all'articolo che precede, in conformità alla vigente normativa in materia di formazione continua del personale sanitario, quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale, al personale interessato, in ragione delle mansioni e del livello di inquadramento assegnati, è garantita la partecipazione a detta formazione continua.

2. Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali, con conseguenti oneri retributivi posti a carico del datore di lavoro, sino ad un massimo di 40 ore annuali pro capite, necessarie a consentire il completamento degli obblighi formativi previsti dalla legge, da ritenersi comprese nel monte ore complessivo di cui all'art. 57, comma 1, del CCNL.

3. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale sanitario e comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali, ove non sia possibile assicurarne lo svolgimento a livello interno.

4. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

## Titolo XI

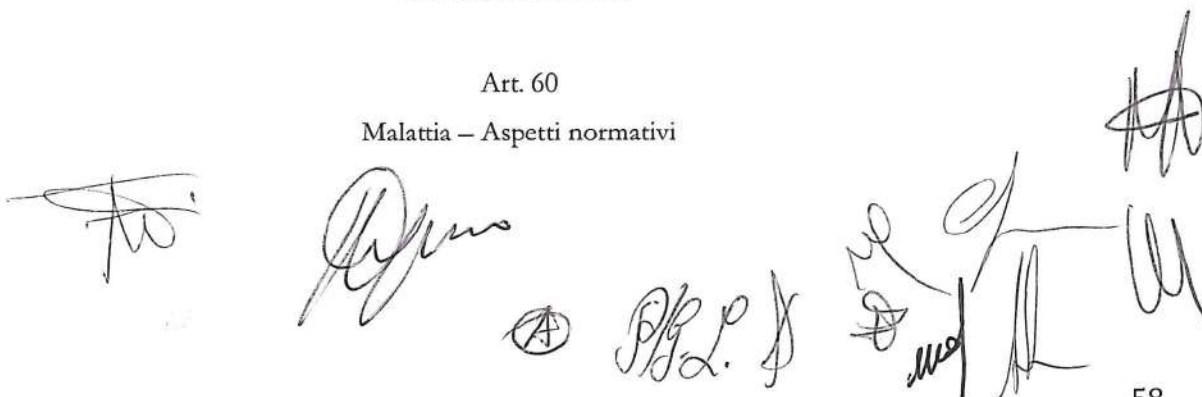
### TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE ED INFORTUNIO

#### Capo I

#### Malattia e infortunio

#### Art. 60

#### Malattia – Aspetti normativi



1. Il lavoratore ha l'obbligo di dare, tempestivamente e di norma almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnati, salvo oggettivo e documentato impedimento, comunicazione alla Struttura del proprio stato di malattia e della conseguente impossibilità di rendere la prestazione lavorativa.
2. Il lavoratore è tenuto ad attivarsi affinché la certificazione medica attestante lo stato di malattia sia trasmessa nei termini, nelle forme e con le modalità previste dalla normativa vigente. Il lavoratore dovrà altresì comunicare alla Struttura, ove richiesto o necessario, il numero di protocollo identificativo del certificato medico telematico e l'indirizzo di reperibilità indicato ai fini degli eventuali controlli sanitari.
3. Qualora, per ragioni tecniche o per altra causa non imputabile al lavoratore, la certificazione medica non possa essere trasmessa in modalità telematica, il lavoratore dovrà darne tempestiva comunicazione alla Struttura e mettere a disposizione la certificazione secondo le modalità consentite dalla normativa vigente.
4. In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata e certificata nelle forme di legge, il lavoratore ha l'obbligo di dare tempestiva comunicazione alla Struttura del prolungarsi dell'evento e, comunque, di norma almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnati, salvo oggettivo e documentato impedimento, fermo restando l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente.
5. Il lavoratore ha l'obbligo di indicare correttamente e mantenere aggiornato l'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia, nonché di comunicare tempestivamente alla Struttura ogni eventuale variazione dello stesso, secondo le modalità previste dalla legge e dalle disposizioni degli enti competenti.
6. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rendersi reperibile per le visite mediche di controllo nelle fasce orarie e secondo le modalità previste dalla normativa vigente, salvo le ipotesi di esonero o giustificato impedimento previste dalla legge.
7. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione della malattia indicata nel certificato medico, fatti salvi i casi di continuazione dell'evento morboso, ove debitamente comunicati e certificati nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente.
8. Il mancato adempimento degli obblighi di comunicazione, certificazione, reperibilità, aggiornamento dell'indirizzo di reperibilità o rientro in servizio, previsti dal presente articolo, potrà comportare l'apertura di procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 91 del presente CCNL e l'assenza potrà essere considerata ingiustificata, salvo oggettivo e documentato impedimento non imputabile al lavoratore.
9. Il datore di lavoro ha diritto di richiedere la visita medica di controllo del lavoratore assente per malattia tramite i servizi ispettivi degli enti competenti, al fine di verificare lo stato di malattia, nei casi e con le modalità previste dalla normativa vigente.

#### Art. 61

#### Malattia – Obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore, nel periodo di assenza per malattia, è tenuto ad adeguarsi, pedissequamente, alle prescrizioni mediche impartitegli ed a permanere presso il domicilio, individuato all'atto della comunicazione dello stato di malattia,



ovvero ad altro domicilio, se diverso da quello iniziale, della cui variazione dovrà essere comunque informato il datore di lavoro.

2. Il lavoratore è altresì obbligato a rispettare, scrupolosamente, le fasce orarie previste dalla legge, anche al fine di consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo, ove richieste dal datore di lavoro o disposte dagli Enti competenti.

3. L'assenza a visita di controllo avrà rilevanza disciplinare, ai sensi dell'art. 91 del CCNL, con eventuali conseguenze economiche previste dalle vigenti disposizioni regolamentari o di legge.

#### Art. 62

##### Malattia – Trattamento economico

1. In caso di assenza per malattia debitamente comunicata e certificata, al lavoratore sarà riconosciuto, con riferimento a ciascun anno di calendario, il seguente trattamento economico complessivo, calcolato sulla retribuzione giornaliera di cui all'art. 68 del presente CCNL:

- a) 90% della retribuzione giornaliera per i primi 20 giorni complessivi di assenza per malattia;
- b) 100% della retribuzione giornaliera dal 21 ° giorno complessivo di assenza per malattia.

2. Ai fini del comma che precede, si computano tutti i giorni di assenza per malattia intervenuti nel medesimo anno di calendario, anche se riferiti a eventi morbosi distinti.

3. Per i primi tre giorni di ciascun evento morboso, non indennizzati dall'INPS, il trattamento economico di cui al primo comma sarà corrisposto direttamente dal datore di lavoro entro il limite massimo di 21 giorni complessivi di carenza per ciascun anno di calendario. Superato il limite di 21 giorni complessivi di carenza nell'anno di calendario, nessun trattamento economico sarà dovuto dal datore di lavoro per ulteriori giornate di carenza relative a successivi eventi morbosi, salvo quanto previsto dai commi successivi.

4. Per le giornate di malattia indennizzate dall'INPS, il datore di lavoro integrerà l'indennità riconosciuta dall'Istituto sino al raggiungimento delle percentuali indicate al primo comma.

5. L'integrazione datoriale è dovuta esclusivamente per le giornate per le quali l'INPS riconosca l'indennità di malattia e nei limiti in cui tale indennità sia effettivamente dovuta.

6. Restano escluse dal limite massimo di 21 giorni complessivi di carenza annua le assenze dovute a ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi, day hospital, patologie gravi che comportino terapie salvavita, nonché cure oncologiche, purché debitamente documentate.

7. Per le assenze di cui al comma che precede, in deroga alle percentuali di cui al primo comma e al limite massimo di carenza annua, il trattamento economico complessivo sarà pari al 100% della retribuzione giornaliera, sia per le giornate di carenza sia per quelle indennizzate dall'INPS, nei limiti in cui l'indennità dell'Istituto sia effettivamente riconosciuta.

8. Nessun trattamento economico o integrazione sarà riconosciuto nelle ipotesi in cui l'assenza non sia debitamente comunicata o certificata, sia ritenuta ingiustificata, ovvero l'indennità di malattia non sia riconosciuta dall'INPS per



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circled 'A' in the center, and several other initials and signatures on the right, some with a date '60' at the bottom right.

cause imputabili al lavoratore, salve le diverse previsioni inderogabili di legge.

9. Il presente articolo disciplina esclusivamente il trattamento economico dell'assenza per malattia, resta ferma e distinta la disciplina del periodo di comporto di cui all'art. 63 che segue.

#### Art. 63

##### Malattia – Periodo di comporto

1. Al lavoratore assente per malattia è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo complessivo di 270 giorni, da computarsi nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso.
2. Ai fini del comma che precede, si computano tutte le assenze per malattia debitamente certificate, siano esse continuative, frazionate o intermittenti.
3. Il superamento del periodo di comporto, computato secondo le disposizioni del presente articolo, legittima il datore di lavoro a procedere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto della normativa vigente.
4. Sono escluse dal computo del periodo di comporto le assenze correlate alle seguenti ipotesi, ove debitamente certificate e documentate:
  - a) ricovero ospedaliero, comprensivo dei giorni di prognosi immediatamente conseguenti;
  - b) day hospital;
  - c) patologie oncologiche;
  - d) patologie gravi che comportino terapie salvavita;
  - e) assenze sottese o connesse a disabilità o invalidità riconosciuta, nei limiti in cui risultino causalmente collegate alla condizione certificata.
5. L'esclusione opera nei limiti in cui l'assenza sia sorretta da idonea certificazione e consenta alla Struttura di verificare la riconducibilità dell'evento alle ipotesi di cui al comma che precede.
6. In caso di cessazione del rapporto per superamento del periodo di comporto, al lavoratore saranno riconosciute le competenze di fine rapporto, il trattamento di fine rapporto e ogni altra spettanza dovuta ai sensi di legge e del presente CCNL.
7. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione ai lavoratori che si trovino nel periodo di prova.
8. Il lavoratore ha facoltà di richiedere un prospetto aggiornato delle giornate di assenza considerate ai fini del periodo di comporto. La richiesta dovrà essere presentata alla Struttura, che fornirà riscontro entro 10 giorni dalla ricezione.

#### Art. 64

[Soppresso]

#### Capo II

##### Infortunio

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page below the 'Infortunio' heading. The signatures are varied in style, some appearing to be full names and others as initials or monograms.

## Art. 65

## Normativa

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

## Capo III

## Calcolo indennità e corresponsione

## Art. 66

## Anticipazione indennità

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

## Art. 67

## Calcolo del trattamento economico di malattia e nei casi di infortunio

1. In relazione alle indennità ed integrazioni, poste a carico del datore di lavoro, di cui ai al Capo I e II che precedono, ai fini del calcolo delle medesime si terrà conto della retribuzione di fatto, così come definita dall'art. 68 del CCNL,



62

avuto altresì riguardo ai criteri di calcolo previsti per legge, oltre che adottati e specificati da INPS ed INAIL.

## Titolo XII TRATTAMENTO ECONOMICO

### Capo I Retribuzione

#### Art. 68 Elementi della retribuzione

1. Gli elementi che concorrono a formare la normale retribuzione sono i seguenti:

- minimo contrattuale conglobato;
- salario di anzianità;
- eventuale elemento integrativo derivante dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale;
- eventuali super minimi e/o assegni ad personam;
- indennità di funzione.

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

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

4. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al comma 1 che precede, aventi carattere continuativo e con esclusione dei rimborsi spesa, compensi per lavoro straordinario, nonché di ogni elemento escluso dal CCNL e dalla contrattazione individuale, o dall'imponibile contributivo, dalle vigenti disposizioni di legge.

#### Art. 69 Minimi contrattuali conglobati mensili

1. In attuazione del Verbale di accordo del 16 settembre 2026, le Parti concordano un incremento dei minimi contrattuali conglobati mensili pari, per il livello IV, a complessivi euro 90,00, da riproporzionare sugli altri livelli di inquadramento.

2. L'incremento di cui al comma precedente è riconosciuto secondo le seguenti decorrenze:

- a) euro 40,00 sul livello IV, riproporzionati sugli altri livelli, a decorrere dal 1° ottobre 2026;
- b) ulteriori euro 25,00 sul livello IV, riproporzionati sugli altri livelli, a decorrere dal 1° gennaio 2027;
- c) ulteriori euro 25,00 sul livello IV, riproporzionati sugli altri livelli, a decorrere dal 1° gennaio 2028.

3. Per effetto degli incrementi di cui ai commi precedenti, i minimi contrattuali conglobati mensili sono determinati nella misura indicata nella tabella che segue:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Fto'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'Pino'. To the right of this, there are several other signatures and initials, including one that looks like 'PGL' and another that looks like 'A'. The signatures are written in a cursive, handwritten style.

| Livello | Tabellare<br>vigente | Incremento<br>1.10.2026 | Tabellare<br>1.10.2026 | Incremento<br>1.1.2027 | Tabellare<br>1.1.2027 | Incremento<br>1.1.2028 | Tabellare<br>1.1.2028 |
|---------|----------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| Quadro  | € 2.130,15           | € 54,55                 | € 2.184,70             | € 34,09                | € 2.218,79            | € 34,09                | € 2.252,88            |
| 10      | € 1.972,13           | € 50,50                 | € 2.022,63             | € 31,56                | € 2.054,19            | € 31,56                | € 2.085,75            |
| 9       | € 1.893,48           | € 48,49                 | € 1.941,97             | € 30,30                | € 1.972,27            | € 30,30                | € 2.002,57            |
| 8       | € 1.769,59           | € 45,31                 | € 1.814,90             | € 28,32                | € 1.843,22            | € 28,32                | € 1.871,54            |
| 7       | € 1.752,93           | € 44,89                 | € 1.797,82             | € 28,05                | € 1.825,87            | € 28,05                | € 1.853,92            |
| 6       | € 1.696,37           | € 43,44                 | € 1.739,81             | € 27,15                | € 1.766,96            | € 27,15                | € 1.794,11            |
| 5       | € 1.637,06           | € 41,92                 | € 1.678,98             | € 26,20                | € 1.705,18            | € 26,20                | € 1.731,38            |
| 4       | € 1.562,10           | € 40,00                 | € 1.602,10             | € 25,00                | € 1.627,10            | € 25,00                | € 1.652,10            |
| 3S      | € 1.525,03           | € 39,05                 | € 1.564,08             | € 24,41                | € 1.588,49            | € 24,41                | € 1.612,90            |
| 3       | € 1.487,96           | € 38,10                 | € 1.526,06             | € 23,81                | € 1.549,87            | € 23,81                | € 1.573,68            |
| 2       | € 1.390,12           | € 35,60                 | € 1.425,72             | € 22,25                | € 1.447,97            | € 22,25                | € 1.470,22            |
| 1       | € 1.295,43           | € 33,17                 | € 1.328,60             | € 20,73                | € 1.349,33            | € 20,73                | € 1.370,06            |

4. Gli incrementi di cui al presente articolo sono da intendersi non assorbibili, fatta salva diversa previsione dei contratti individuali di lavoro del personale.3. Per il personale già assunto alla data di sottoscrizione del presente contratto, gli incrementi retributivi di cui al precedente comma 2 si applicano alla retribuzione di fatto, di cui all'art. 68 del CCNL, già percepita dal dipendente al 30/09/2026.

#### Art. 70

##### Indennità di funzione ed indennità professionale

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

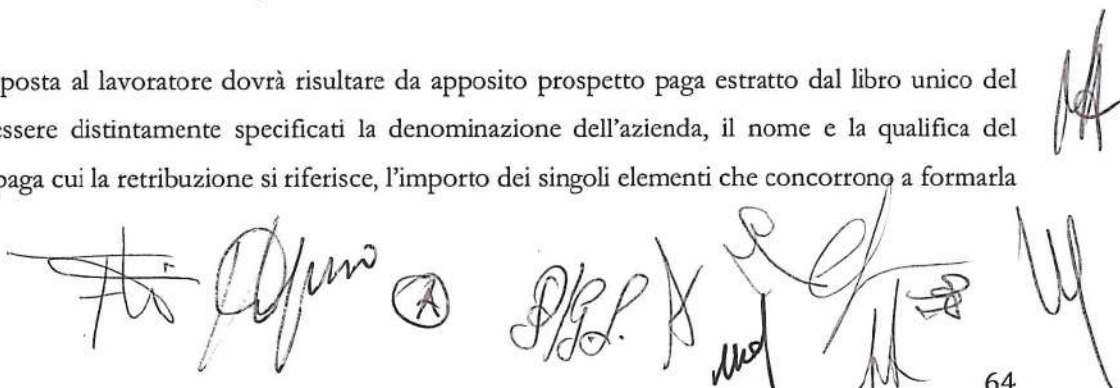
#### Art. 71

[Soppresso]

#### Art. 72

##### Corresponsione della retribuzione

1. La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga estratto dal libro unico del lavoro, in cui devono essere distintamente specificati la denominazione dell'azienda, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla



e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto. Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

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

### Art. 73

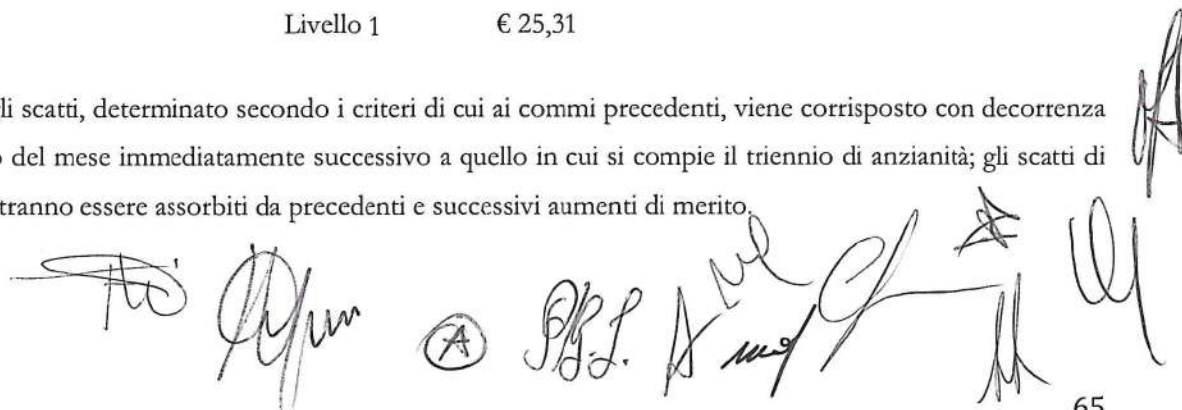
#### Scatti di anzianità

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

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

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

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



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

#### Art. 74

##### Tredicesima mensilità

1. Entro il 16 dicembre di ciascun anno, il datore di lavoro corrisponderà al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione, calcolata ai sensi dell'art. 68 del CCNL.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la lavoratrice ed il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>o</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.
3. Per quanto riguarda la 13<sup>o</sup> mensilità spettante per i periodi di assenza per malattia, per gravidanza e puerperio si rinvia a quanto riportato negli appositi articoli del CCNL.
4. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

#### Art. 75

##### Quattordicesima mensilità

1. In sostituzione della quattordicesima mensilità al dipendente è corrisposto un importo equivalente, già inserito e calcolato nel minimo conglobato di cui all'art. 68 del CCNL, non assorbibile in ipotesi di futuri rinnovi ed aumenti contrattuali.
2. Quanto statuito al comma che precede non potrà comportare riduzioni della Retribuzione Annua Lorda già percepita dal dipendente.

#### Art. 76

##### Assegno unico e universale

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

#### Capo II

##### Lavoro straordinario diurno, notturno, festivo

#### Art. 77

##### Lavoro straordinario

1. Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal CCNL.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

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

#### Art. 78

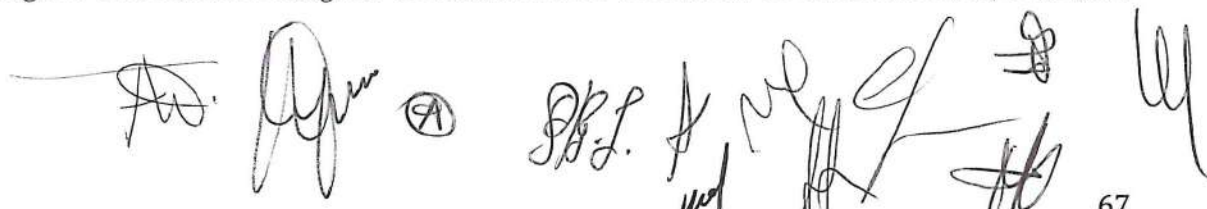
##### Lavoro ordinario notturno e festivo

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

#### Art. 79

##### Uso della mensa e dell'alloggio

1. Nelle sedi ove esiste il servizio di somministrazione dei pasti e/o la disponibilità dell'alloggio, il personale che ne usufruisce, in ragione delle mansioni assegnate contrattualmente e su richiesta del datore di lavoro, è tenuto a



rimborsare gli importi corrispettivi.

2. In ogni caso l'importo non può essere inferiore ad Euro 0,52 per ciascun pasto ed ad Euro 10,33 mensili per l'alloggio.

3. Potrà usufruire della somministrazione dei pasti soltanto il personale in servizio e in turno.

4. Il vitto e l'alloggio non costituiscono ad alcun titolo elemento della retribuzione di cui all'art. 68 del CCNL.

#### Art. 80

##### Pronta disponibilità

1. Ad eccezione delle ipotesi emergenziali ed imprevedibili, il servizio di pronta disponibilità è subordinato all'effettiva regolamentazione dell'istituto e dell'eventuale trattamento economico mediante la stipula di accordi regionali o, in assenza, di accordi aziendali.

2. Gli accordi di cui al precedente comma 1 potranno disciplinare anche il soggiorno in struttura, previo consenso individuale e corresponsione di specifiche indennità aggiuntive, soltanto qualora l'esigenza di soggiorno sia espressamente rinvenibile dai requisiti di autorizzazione, accreditamento e/o convenzionamento stabiliti dall'Ente pubblico per l'erogazione di determinati e specifici servizi destinati agli utenti ospitati.

#### Titolo XIII

##### APPALTI

#### Capo I

##### Appalti – Disciplina normativa

#### Art. 81

##### Successione e responsabilità solidale

1. Avuto riguardo al settore di riferimento ed all'ambito di applicazione del CCNL, si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge vigenti, ed in particolare all'art. 29 del D.lgs. n. 276/03, così come modificato ed integrato dalla L. n. 122/2016.

2. Fatte salve ed escluse le ipotesi in cui trova applicazione l'art. 2112 c.c., in ipotesi di cambio appalto, troveranno applicazione le seguenti previsioni:

a) l'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque in tempo utile, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL e alle RSU/RSA; l'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque in tempo utile), darà a sua volta formale notizia dell'inizio della gestione dell'appalto alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL; l'obbligo informativo che precede avrà il fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme



contrattuali nazionali e territoriali e delle disposizioni di legge in materia;

- b) l'azienda subentrante, nel caso in cui sino rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati;
- c) qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione o accreditamento, quanto previsto al punto b) che precede non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative alla assunzione con passaggio diretto.
- d) In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.
- e) Le Parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

#### Titolo XIV

#### MISSIONI E TRASFERIMENTI

##### Capo I

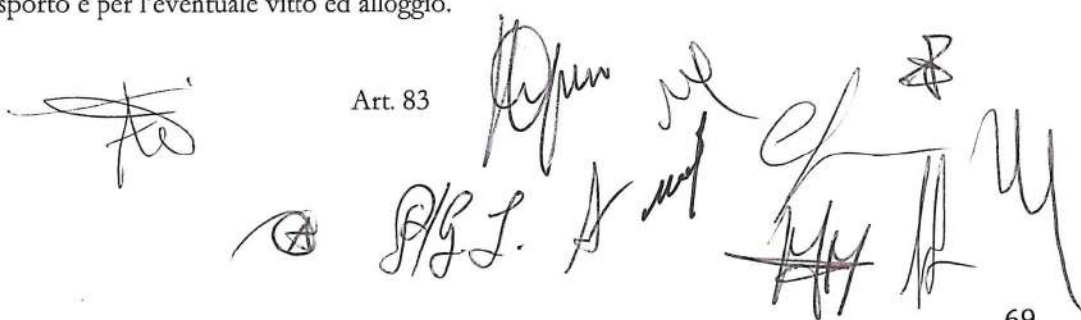
##### Trasferta ed attività di soggiorno

##### Art. 82

##### Trattamento di trasferta

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

##### Art. 83



## Attività di soggiorno

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

## Capo II

## Trasferimenti

## Art. 84

## Trasferimenti comportante il cambio di residenza

1. In ipotesi di trasferimenti che comportino il cambio di residenza, il dipendente avrà diritto alle seguenti indennità:

a) alla lavoratrice e al lavoratore che non sia capofamiglia:

- il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va poi corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- un rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e debitamente documentate;

b) alla lavoratrice e al lavoratore che sia capofamiglia e cioè che abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
- il rimborso delle spese effettive di trasporto del mobilio e del bagaglio;
- il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso verrà corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico;
- la diaria è ridotta a 3/5 per i figli conviventi a carico.

2. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio sostenute dalla lavoratrice e dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

3. Le diarie o in rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco.

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

## Art. 85

[Soppresso]

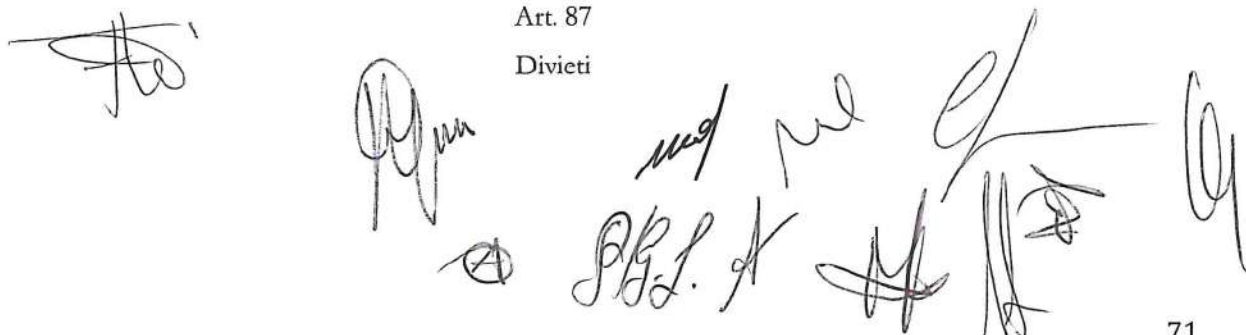
Titolo XV  
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Capo I  
Norme comportamentali

Art. 86  
Obblighi del lavoratore

1. Il lavoratore è tenuto ad adempiere con diligenza, correttezza e buona fede agli obblighi derivanti dal contratto individuale di lavoro, dal presente CCNL, dalla legge, dai regolamenti, dalle procedure aziendali e dalle disposizioni impartite dalla Struttura.
2. Il lavoratore è tenuto a rispettare, oltre agli obblighi contrattuali e di legge, le procedure aziendali, i protocolli assistenziali, i PAI, i piani educativi, riabilitativi o terapeutici ove applicabili, le disposizioni in materia di salute e sicurezza, privacy, protezione dei dati personali, qualità, accreditamento, gestione documentale, utilizzo degli strumenti digitali, tutela dell'utenza fragile e continuità del servizio.
3. Il lavoratore deve eseguire la prestazione lavorativa nel rispetto delle mansioni assegnate, del livello di inquadramento, dei titoli, delle abilitazioni e delle competenze possedute, osservando le istruzioni ricevute dai superiori gerarchici e dai responsabili del servizio, nei limiti delle rispettive attribuzioni.
4. Il lavoratore è tenuto a utilizzare correttamente beni, strumenti, dispositivi, attrezzature, sistemi informatici, credenziali, documentazione e risorse aziendali, evitando qualsiasi uso improprio, non autorizzato o comunque non coerente con le finalità di servizio.
5. Il lavoratore è altresì tenuto a segnalare tempestivamente alla Struttura, secondo le procedure aziendali applicabili, criticità organizzative, rischi per utenti, ospiti, pazienti, colleghi o terzi, violazioni di procedure e ogni situazione idonea a pregiudicare la sicurezza, la dignità, la riservatezza, la continuità o la qualità dell'assistenza e del servizio.
6. Il lavoratore è tenuto a rispettare, ove adottati dalla Struttura, il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, il Codice Etico, il sistema disciplinare, le procedure, i protocolli, i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e ogni altra misura organizzativa, preventiva o di controllo adottata dalla Struttura ai fini della prevenzione dei reati e degli illeciti rilevanti ai sensi della normativa vigente.
7. Restano fermi gli ulteriori obblighi previsti dalla legge, dal presente CCNL, dai regolamenti aziendali, dai codici di comportamento, dai modelli organizzativi eventualmente adottati dalla Struttura e dalle disposizioni applicabili al settore di riferimento e dei servizi alla persona.

Art. 87  
Divieti



## 1. Ai lavoratori è fatto divieto di:

- sostare nei locali aziendali oltre l'orario di lavoro prescritto, fatte salve specifiche esigenze di servizio, ove richiesto ed autorizzato dalla direzione aziendale;
- di allontanarsi dal servizio e dai luoghi di lavoro, se non per ragioni attinenti alla prestazione lavorativa e previa autorizzazione della direzione aziendale;
- di prestare attività lavorativa straordinaria, senza preventiva autorizzazione;
- abbandonare i locali specifici presso i quali la prestazione deve essere espletata;
- di utilizzare, se non per comprovati e gravi esigenze personali, telefoni cellulari durante l'orario di servizio;
- assumere qualsivoglia comportamento o iniziativa contrari alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, ai regolamenti aziendali, ai protocolli applicati nel contesto aziendale, a qualsivoglia norma, anche di livello regionale o locale, avente specifica applicazione al settore socio-sanitario-assistenziale.

## Art. 88

## Ritardi ed assenze

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

## Art. 89

## Dimora e domicilio

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

## Capo II

## Sanzioni disciplinari

## Art. 90

## Codice disciplinare

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. n. 300/1970, le disposizioni contenute negli articoli di cui ai Capi I e II del presente Titolo, unitamente a quelle contenute nei regolamenti, procedure, protocolli, codici di comportamento, Codici Etici, Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, sistemi disciplinari o accordi aziendali in materia disciplinare, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti o con altre modalità idonee a garantirne la conoscibilità, nel rispetto della normativa vigente.
2. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare comminato dal datore di lavoro potrà avvalersi delle procedure previste dall'art. 7 della L. n. 300/1970, dal CCNL, nonché delle procedure previste dalle vigenti norme di legge.

## Art. 91

## Provvedimenti disciplinari

1. L'inosservanza degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, dalla legge, dal presente CCNL, dai regolamenti, dalle procedure, dai protocolli, dai codici di comportamento, dai Modelli di organizzazione, gestione e controllo, dai Codici Etici e dalle disposizioni aziendali potrà essere sanzionata, ove il fatto sia accertato, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati alla natura e alla gravità dell'inadempimento, previa contestazione ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970.
2. L'applicazione delle sanzioni disciplinari avviene nel rispetto del principio di proporzionalità, tenuto conto della natura del fatto, dell'intensità dell'elemento soggettivo, della mansione svolta, del livello di responsabilità, dell'eventuale recidiva, del danno arrecato o potenziale, nonché della particolare vulnerabilità degli utenti, ospiti o pazienti eventualmente coinvolti.
3. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni disciplinari assumono specifico rilievo le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo eventualmente adottato dalla Struttura ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, del Codice Etico, delle procedure, dei protocolli preventivi, dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e delle misure organizzative, preventive o di controllo adottate ai fini della prevenzione dei reati e degli illeciti rilevanti. La sanzione è individuata in relazione alla gravità della violazione, all'elemento soggettivo, alla funzione svolta dal lavoratore, al rischio generato per la Struttura, all'eventuale pregiudizio arrecato o potenziale e alla rilevanza della condotta rispetto al sistema di prevenzione adottato.
4. Gli inadempimenti in cui i lavoratori incorrano potranno essere sanzionati mediante l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- biasimo verbale;
- biasimo scritto;

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

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

6. Il lavoratore dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni, ovvero richiedere di essere ascoltato personalmente, entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare.

7. Ricevute le giustificazioni del lavoratore, ove ritenute non sufficienti, ovvero decorso inutilmente il termine di cui al comma precedente, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare proporzionata ai fatti oggetto di contestazione. Il provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato al lavoratore entro il successivo termine di 20 giorni.

8. Fermi restando i diritti garantiti dalle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare potrà promuovere, nei termini e con le modalità previste dall'art. 7 della L. n. 300/1970, la costituzione del collegio di conciliazione e arbitrato. In caso di tempestiva attivazione della procedura, il provvedimento disciplinare resta sospeso sino alla definizione della stessa.

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

10. Si applica il provvedimento del biasimo scritto ove il dipendente commetta inadempimenti delle proprie obbligazioni di lieve entità e di gravità inferiore rispetto a quelli indicati nei commi successivi.

11. Si applica il provvedimento disciplinare della multa, salvo che il fatto presenti maggiore gravità, ove il lavoratore incorra, a titolo esemplificativo, nelle seguenti violazioni:

- a) inosservanza dell'orario di lavoro;
- b) assenza non giustificata non superiore a un giorno nell'anno di calendario;
- c) inosservanza non grave delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni impartite a tale scopo dalla Struttura;
- d) irregolarità di servizio, disattenzioni, negligenze o omissioni lievi nello svolgimento dei compiti assegnati;
- e) mancata comunicazione della variazione di domicilio, residenza, recapito telefonico o indirizzo di reperibilità nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- f) contegno scorretto od offensivo verso colleghi, superiori o terzi, salvo che il fatto presenti maggiore gravità;
- g) mancata partecipazione ingiustificata a momenti formativi obbligatori, ove non reiterata;
- h) inosservanza non grave delle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001, ove non ne derivi pregiudizio rilevante per la Struttura, per gli utenti, per gli ospiti, per i pazienti, per i colleghi o per terzi.

12. Si applica il provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, salvo che il fatto presenti maggiore gravità, ove il lavoratore incorra, a titolo esemplificativo, nelle seguenti violazioni:

- a) inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;
- b) assenze ingiustificate dal servizio eccedenti 2 giorni nell'anno di calendario;
- c) inosservanza delle disposizioni normative o aziendali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, ove l'inadempimento possa cagionare danni alle cose o determinare un rischio di sicurezza, senza danno alle persone;
- d) presentarsi al lavoro o prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- e) abbandono del posto di lavoro, del nucleo, del reparto, del servizio o dell'utente affidato senza giustificato motivo, salvo che il fatto presenti gravità tale da integrare ipotesi di licenziamento;
- f) insubordinazione verso i superiori;
- g) irregolarità volontaria nelle formalità di timbratura all'ingresso o all'uscita dai luoghi di lavoro, ai fini del controllo delle presenze, fatti salvi i casi di recidiva o maggiore gravità;
- h) contegno scorretto od offensivo verso utenti, ospiti, pazienti, familiari o terzi;
- i) accettazione di importi, regalie, utilità o vantaggi dagli ospiti, dagli utenti, dai pazienti o dai loro familiari, salvo quanto eventualmente consentito da specifiche procedure aziendali;
- l) rifiuto ingiustificato di eseguire incarichi affidati o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale;
- m) assenza ingiustificata alla visita medica di controllo;
- n) violazione delle procedure in materia di privacy, protezione dei dati personali, gestione documentale o utilizzo degli strumenti informatici, ove non ne derivi grave pregiudizio;
- o) omessa o ritardata segnalazione di situazioni di rischio, ove non ne derivi grave pregiudizio per utenti, ospiti, pazienti, colleghi o terzi;
- p) mancato rispetto di PAI, protocolli assistenziali, procedure di sicurezza o istruzioni operative, ove la condotta sia idonea a determinare un pregiudizio per utenti, ospiti, pazienti, colleghi, terzi;
- q) rifiuto ingiustificato di partecipare a formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, ECM, privacy, protezione dei dati personali, procedure assistenziali, qualità, accreditamento o gestione del rischio;
- r) violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, ove la condotta sia idonea a determinare un rischio organizzativo, sanzionatorio o di compliance, senza assumere gravità tale da integrare ipotesi di licenziamento.

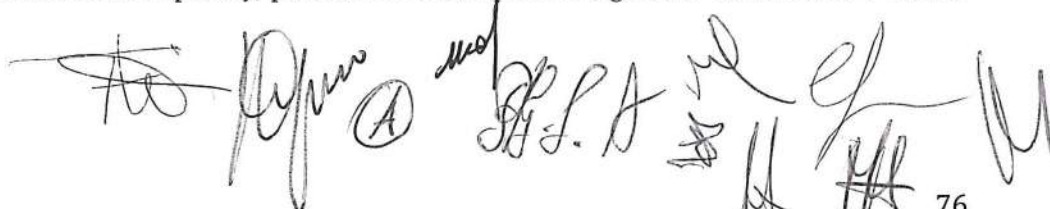
13. Si applica il licenziamento disciplinare senza preavviso nei casi in cui la gravità del fatto non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro. Vi si incorre, a titolo esemplificativo, nelle seguenti ipotesi:

- a) molestie di carattere sessuale rivolte a colleghi, superiori, utenti, ospiti, pazienti, familiari, accompagnatori o terzi, all'interno della Struttura, nell'ambito del servizio domiciliare o comunque in occasione del rapporto di lavoro;
- b) atti di violenza, aggressione fisica o morale, minaccia grave, abuso, maltrattamento o condotta gravemente lesiva della dignità di utenti, ospiti, pazienti, colleghi, superiori o terzi;
- c) atti di natura sessuale, condotte libidinose o comportamenti gravemente lesivi della dignità della persona posti in essere all'interno della Struttura, nell'ambito del servizio domiciliare o comunque in occasione del rapporto di lavoro;
- d) condanna, anche non definitiva, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta, per reati la cui natura sia



tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore, la sicurezza e la tutela delle persone assistite, dei colleghi o della Struttura;

- e) condanne da cui consegua l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare funzioni, professioni, attività o mansioni rilevanti per il rapporto di lavoro;
- f) abbandono del posto di lavoro, del nucleo, del reparto, del servizio o dell'utente affidato, senza giustificato e documentato motivo, ove ciò possa comportare pregiudizio agli utenti, ospiti, pazienti, colleghi o terzi;
- g) grave negligenza nell'esecuzione delle mansioni assegnate o delle direttive impartite dalla Struttura, ove ne derivi o possa derivarne pregiudizio all'incolumità, alla salute, alla dignità o alla sicurezza di utenti, ospiti, pazienti, colleghi o terzi;
- h) errori, omissioni o violazioni gravi nelle procedure di somministrazione della terapia farmacologica, fisica, riabilitativa, educativa o assistenziale, ove ne derivi o possa derivarne pregiudizio per utenti, ospiti, pazienti o terzi;
- i) inosservanza grave delle disposizioni normative o aziendali in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, ove detta inosservanza possa comportare pregiudizio per utenti, ospiti, pazienti, colleghi o terzi;
- l) grave inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di assenze per malattia,
- m) assenza ingiustificata oltre il 4° giorno nell'ultimo anno, fatti salvi gli effetti della disciplina legale applicabile in materia di assenza ingiustificata protratta e risoluzione del rapporto per fatto concludente del lavoratore;
- n) grave insubordinazione verso i superiori gerarchici;
- o) danneggiamento volontario dei beni aziendali, dei beni di utenti, ospiti, pazienti, familiari, colleghi o terzi;
- p) diverbi di particolare gravità, ingiurie, minacce, aggressioni o risse sul luogo di lavoro o comunque in occasione del rapporto di lavoro;
- q) appropriazione indebita, furto, sottrazione, distrazione o utilizzo indebito di beni appartenenti alla Struttura, agli utenti, agli ospiti, ai pazienti, ai familiari, ai colleghi, ai superiori gerarchici o a terzi;
- r) esecuzione di attività professionali o lavorative, per proprio conto o in favore di terzi, durante l'orario di lavoro, ovvero al di fuori dell'orario di lavoro ove in concorrenza o a nocumento degli interessi della Struttura e in assenza di autorizzazione, ove richiesta;
- s) contraffazione, falsificazione, alterazione o mendace dichiarazione di grave entità nella documentazione inerente all'assunzione, i titoli, le abilitazioni o i requisiti professionali;
- t) introduzione, detenzione o utilizzo nei luoghi di lavoro di sostanze nocive, pericolose o proibite ai sensi di legge, regolamenti o disposizioni aziendali, salvo che il fatto presenti minore gravità;
- u) gravi irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenze o violazioni di protocolli aziendali, ove tali comportamenti arrechino grave danno ai beni aziendali o alla persona di utenti, ospiti, pazienti, colleghi o terzi;
- v) compimento di atti o comportamenti implicanti dolo o colpa grave con danno alla Struttura, agli utenti, agli ospiti, ai pazienti, ai colleghi o a terzi;
- z) grave violazione, elusione o aggiramento delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- aa) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a tre sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;
- bb) violazione delle procedure in materia di privacy, protezione dei dati personali, gestione documentale o utilizzo



degli strumenti informatici, ove la condotta sia grave o idonea a ledere diritti fondamentali, riservatezza, dignità o sicurezza delle persone coinvolte;

cc) mancato rispetto di PAI, protocolli assistenziali, procedure di sicurezza o istruzioni operative, ove la condotta determini un pregiudizio per utenti, ospiti, pazienti, colleghi, terzi;

dd) falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento o omissione dolosa di documentazione sanitaria, assistenziale, educativa, riabilitativa, amministrativa o di servizio;

ee) omessa o ritardata segnalazione di situazioni di rischio, ove ne derivi grave pregiudizio per utenti, ospiti, pazienti, colleghi o terzi;;

ff) inosservanza delle disposizioni normative o aziendali in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, ove l'inadempimento determini danni alle cose e/o alle persone.

14. Le elencazioni che precedono hanno valore esemplificativo e non esaustivo e non escludono l'applicazione delle medesime sanzioni a comportamenti o fatti che, per natura, gravità, modalità di realizzazione, elemento soggettivo, recidiva o conseguenze effettive o potenziali, siano riconducibili alle ipotesi indicate.

15. Il licenziamento disciplinare senza preavviso esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento in favore del lavoratore del T.F.R. e di tutte le spettanze e competenze dovute per legge o per contratto.

16. Nelle ipotesi in cui le mancanze contestate siano astrattamente idonee a comportare il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato sino alla definizione del procedimento disciplinare, nel rispetto della normativa vigente.

### Capo III

#### Responsabilità civile. Specifici compiti e funzioni attribuiti al lavoratore

#### Art. 92

##### Responsabilità civile dei lavoratori

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

#### Art. 93

##### Assistenza legale

1. Ai lavoratori sarà garantita dal datore di lavoro, ove accordi di livello regionale lo prevedano, la copertura dei costi per assistenza legale, con riferimento a procedimenti civili o penali in cui il dipendente incorra – ad eccezione delle ipotesi di colpa grave o dolo – per responsabilità direttamente connessa all'esercizio delle funzioni svolte.



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

#### Art. 94

##### Revoca o sospensione della patente di guida

1. Per quanto concerne i lavoratori cui sono assegnate mansioni di autista, o in tutti i casi in cui - per necessità di servizio o in ragione dei compiti e funzioni svolti - al dipendente è richiesto il possesso patente di guida in corso di validità, ove tale ultima sia sospesa o revocata dall'Autorità preposta, al dipendente, con riferimento al periodo di sospensione o di revoca e fermo restando quanto statuito ai commi che seguono, non sarà riconosciuta alcuna retribuzione, indennità o emolumento economico, a qualsivoglia titolo dovuto.
2. Con riferimento al comma 1 che precede, al dipendente sarà garantita la conservazione del posto di lavoro, per un periodo massimo di 9 mesi, ad eccezione delle ipotesi in cui il comportamento assunto dal dipendente comporti il suo licenziamento per giusta causa.
3. Durante detto periodo di 9 mesi, il lavoratore potrà essere assegnato - senza che ciò comporti il riconoscimento di alcun diritto economico e normativo, o ad un superiore livello di inquadramento - a mansioni differenti o equivalenti; in tale ipotesi, al dipendente sarà riconosciuta la retribuzione corrispondente al diverso livello di inquadramento o alle mansioni assegnate temporaneamente.
4. Decorso il periodo di 9 mesi, senza che il dipendente rientri in possesso della patente di guida, la prestazione lavorativa sarà ritenuta non sufficientemente e proficuamente utilizzabile per il datore di lavoro e tale ultimo potrà recedere dal rapporto di lavoro, per ragioni oggettive, con il solo riconoscimento al lavoratore di un'indennità sostitutiva del preavviso, del T.F.R. e delle spettanze di fine rapporto, dovute per legge o ai sensi del CCNL.

#### Art. 95

##### Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio

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

#### Titolo XVI

##### RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I  
Recesso

## Art. 96

## Recesso con preavviso e per giusta causa

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

## Art. 97

## Normativa applicabile

1. Ferme restando le norme speciali di legge, per quanto applicabili, il licenziamento può essere intimato per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., ovvero per giustificato motivo soggettivo od oggettivo, secondo la disciplina vigente.
2. In ipotesi di licenziamento per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o giustificato motivo oggettivo, troveranno applicazione le disposizioni di legge vigenti *ratione temporis* in materia di licenziamenti individuali e collettivi, tenuto conto della data di instaurazione del rapporto, della dimensione datoriale, della natura del vizio eventualmente dedotto, del regime di tutela applicabile e della disciplina speciale eventualmente rilevante.
3. Il licenziamento deve essere comunicato per iscritto, con indicazione dei motivi ove richiesta dalla legge, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, posta elettronica certificata ove utilizzabile o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
4. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso, al lavoratore dovrà essere data comunicazione del recesso nel rispetto dei termini di cui al presente CCNL.
5. Sono esclusi dalla disciplina del presente articolo i lavoratori in periodo di prova, nei limiti e secondo la disciplina applicabile al patto di prova, nonché i casi disciplinati da norme speciali.

## Art. 98

## Termini del preavviso

1. Fatte salve le ipotesi di giusta causa, il recesso dal rapporto di lavoro per licenziamento o in ipotesi di dimissioni

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'A', a circled 'A', and various other scribbles and names.

del lavoratore dovrà essere comunicato nel rispetto dei seguenti termini di preavviso:

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

2. I termini di preavviso decorrono dalla data di ricezione della comunicazione del recesso.
3. In ipotesi di mancato preavviso, ai lavoratori sarà corrisposta un'indennità equivalente corrispondente, calcolata sulla base delle disposizioni di cui all'art. 68 del CCNL, comprensiva dei ratei di 13° mensilità, tale ultima ove dovuta, avuto riguardo a quanto statuito dall'art. 74, comma 2, del CCNL.
4. Ove il dipendente receda dal contratto di lavoro senza preavviso, lo stesso sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro una somma corrispondente alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso omesso.

#### Art. 99

##### Trattamento di fine rapporto

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e secondo le norme del presente articolo.
2. Ai sensi e per gli effetti del comma 2, dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:
  - i rimborsi spese;
  - le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
  - i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
  - l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 98 del CCNL;
  - l'indennità sostitutiva per ferie non godute, calcolata ai sensi del CCNL;
  - le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere



continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;

- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

3. Ai sensi del 3° comma, art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti competenti (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

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

5. In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili alla lavoratrice od al lavoratore sarà conteggiato l'interesse legale con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione del servizio.

6. In caso di decesso della dipendente o del dipendente l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice Civile.

## Titolo XVII

### IMPIANTI AUDIOVISIVI

#### Capo I

#### Controllo degli ambienti di lavoro

#### Art. 100

#### Impianti audiovisivi

1. In un'ottica di tutela degli ambienti di lavoro e degli utenti, nonché nella stessa ottica di tutela del personale, le Parti ritengono opportuno valutare, congiuntamente, modalità di installazione di impianti audio-visivi.

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

#### Art. 101

[Soppresso]

## Titolo XVIII

## PROCEDURE PER L'ESAME DELLE CONTROVERSIE

## Art. 102

## Commissione paritetica nazionale e regionale

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

## Titolo XIX

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE ED ASSISTENZA INTEGRATIVA

## Art. 103

## Previdenza complementare

1. Le Parti riconoscono la previdenza complementare quale strumento di rafforzamento delle tutele previdenziali dei lavoratori del settore e quale componente del trattamento contrattuale complessivo.
2. In coerenza con la normativa vigente in materia di previdenza complementare e destinazione del trattamento di fine rapporto, le Parti entro il 15 novembre 2026 individueranno la forma pensionistica complementare collettiva di riferimento del settore, anche ai fini dell'adesione automatica e del conferimento del TFR maturando nei casi previsti dalla legge.
3. L'adesione alla forma pensionistica complementare e la destinazione del TFR maturando avvengono secondo le modalità, i termini e le condizioni previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni della COVIP, dallo statuto e dal regolamento del Fondo, nonché dalla modulistica tempo per tempo applicabile.
4. In sede di assunzione, la Struttura fornisce al lavoratore le informazioni previste dalla normativa vigente e acquisisce le dichiarazioni e le scelte necessarie in ordine alla destinazione del TFR maturando e all'eventuale posizione previdenziale complementare già in essere.

5. In mancanza di scelta espressa nel termine previsto dalla legge, ove ne ricorrano i presupposti, opera il meccanismo di adesione automatica alla previdenza complementare, con destinazione del TFR maturando e dell'eventuale contribuzione dovuta alla forma pensionistica individuata dal presente CCNL o alla diversa forma individuata secondo i criteri legali e regolamentari applicabili. Restano ferme le facoltà di scelta, revoca, modifica od esercizio delle opzioni consentite al lavoratore nei casi e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

#### Art. 104

##### Assistenza medica sanitaria integrativa

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

Letto, confermato e sottoscritto.

Per Anaste

*[Handwritten signatures for Anaste]*

Per adesione:

Unilavoro PMI  
*[Handwritten signature]*

Per le Organizzazioni Sindacali:

CONFSAI x delega  
~~CONFSAI~~ SNAL/CONFAL

*[Handwritten signatures for ConfSAI, SNAL/CONFAL, CIL - UNIONI QUADRI, CSE, CSE SANITA', CSE FULSCHI, CONFELP]*

