IL NUOVO CCNL DELLA SANITÀ PRIVATA:

LE PRINCIPALI NOVITÀ

Preintesa firmata il 10 giugno 2020

CAMPO DI APPLICAZONE

E

DECORRENZA E DURATA

Articolo 1 – Sfera di applicazione del contratto

Il CCNL Sanità privata AIOP ARIS 2016-2018, si applica:

- a tutti i lavoratori che operano negli **IRCCS e nelle strutture sanitarie ospedaliere** - iscritte ad AIOP ed ARIS - **per acuti, per riabilitazione ospedaliera e** lungodegenza;
- ai Centri di Riabilitazione che alla data di sottoscrizione della pre-intesa ancora adottino il previgente CCNL Sanità privata AIOP ARIS 2002-2005.

Articolo 2 – Disposizioni generali

Obbligo di portare i lavoratori a conoscenza delle norme regolamentari emanante dalle strutture attraverso:

- ✓ consegna materiale al lavoratore
- ✓ La sua pubblicazione sul sito intranet, ove esistente

Articolo 3 – Inscindibilità delle norme contrattuali

Rinvio di eventuali difficoltà interpretative alla Commissione paritetica nazionale

Articolo 4 – Decorrenza e durata

Dal **1° GENNAIO 2016** al **31 DICEMBRE 2018**

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

PARTE ECONOMICA

Articolo 51 -Posizioni economiche a regime

Riallineamento retribuzione pubblico/privato

Nuovo Tabellare Sanità Privata
(con EADR conglobata)

=

Tabellare SSN
(inclusa IVC ed Elemento Perequativo)

Articolo 51 - Posizioni Economiche A Regime

PROSPETTO VALORI TABELLARI CCNL SANITA' PRIVATA - DECORRENZA: ___				
POSIZIONE	tabellari CCNL 06/07 con EADR conglobata A	CCNL SSN 2016-2018 + IVC + Perequazione B	incremento annuo C = B - A	incremento mensile C/13
A	16.691,30€	19.076,87€	2.385,57€	183,51€
A1	17.523,13€	19.583,77€	2.060,64€	158,51€
A2	17.963,82€	20.076,61€	2.112,78€	162,52€
A3	18.421,95€	20.366,74€	1.944,78€	149,60€
A4	18.986,67€	20.698,45€	1.711,78€	131,68€
B	18.918,99€	20.538,24€	1.619,25€	124,56€
B1	19.576,80€	21.119,03€	1.542,23€	118,63€
B2	19.883,07€	21.701,69€	1.818,62€	139,89€
B3	20.164,97€	22.070,85€	1.905,87€	146,61€
B4	20.771,27€	22.535,97€	1.764,70€	135,75€

Articolo 51 - Posizioni Economiche A Regime

PROSPETTO VALORI TABELLARI CCNL SANITA' PRIVATA - DECORRENZA: _____				
POSIZIONE	tabellari CCNL 06/07 con EADR conglobata A	CCNL SSN 2016-2018 + IVC + Perequazione B	incremento annuo C = B - A	incremento mensile C/13
C	21.694,98 €	23.446,87 €	1.751,90 €	134,76 €
C1	22.495,44 €	24.142,86 €	1.647,41 €	126,72 €
C2	23.093,57 €	24.976,26 €	1.882,69 €	144,82 €
C3	23.869,02 €	25.793,28 €	1.924,26 €	148,02 €
C4	24.714,10 €	26.992,95 €	2.278,86 €	175,30 €
D	23.401,70 €	25.400,25 €	1.998,55 €	153,73 €
D1	24.247,86 €	26.298,28 €	2.050,42 €	157,72 €
D2	25.089,07 €	27.101,99 €	2.012,92 €	154,84 €
D3	26.366,03 €	27.912,57 €	1.546,54 €	118,96 €
D4	27.569,39 €	28.729,73 €	1.160,34 €	89,26 €

Articolo 51 - Posizioni Economiche A Regime

PROSPETTO VALORI TABELLARI CCNL SANITA' PRIVATA - DECORRENZA: _____				
POSIZIONE	tabellari CCNL 06/07 con EADR conglobata A	CCNL SSN 2016-2018 + IVC + Perequazione B	incremento annuo C = B - A	incremento mensile C/13
DS	24.117,84 €	27.314,09 €	3.196,24 €	245,86 €
DS1	25.094,21 €	28.343,32 €	3.249,11 €	249,93 €
DS2	26.096,93 €	29.400,32 €	3.303,39 €	254,11 €
DS3	27.128,19 €	30.489,88 €	3.361,69 €	258,59 €
DS4	27.988,57 €	31.434,60 €	3.446,03 €	265,08 €
E	27.666,35 €	31.332,86 €	3.666,51 €	282,04 €
E1	33.705,42 €	38.172,27 €	4.466,85 €	343,60 €
E2	40.799,99 €	46.207,05 €	5.407,06 €	415,93 €

Articolo 54 – Una tantum riparatoria

Erogazione di una **UNA TANTUM di € 1.000**, pagabile in due tranche

55% luglio e 45% ottobre

a titolo riparatorio per danno esistenziale, e quindi, **esente da tassazione e contribuzione**

Classificazione del personale

1. **Commissione paritetica** istituita per la verifica dell'ordinamento professionale, e per lavorare alla valorizzazione dei profili.

Norma transitoria (Art. 48)

Dal 1° aprile 2020, con carattere sperimentale per l'intera vigenza del presente CCNL:

- Gli **OSS** con 3 anni di anzianità di servizio nella qualifica e nella Stessa Struttura o Gruppo **sono inquadrati in B3**, a partire dal mese successivo dal compimento del terzo anno;
- **Si riducono di 5 anni le anzianità richieste per l'inquadramento in** D1 - D2 - D3. In particolare:
  - D1 – 15 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo – anziché 20 D2 – 20 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo - anziché 25
  - D3 – 25 anni nella stessa qualifica e nello stesso Ente o Gruppo - anziché 30.

In entrambe i casi, non sono riconosciute differenze retributive o arretrati per i periodi precedenti.

Articolo 52 - Inquadramento Personale Nel Sistema Di Classificazione

Ridefiniti alcuni inquadramenti ed automatismi nelle progressioni orizzontali:

- Profilo di Cuoco passa da B a B1 con 5 anni di anzianità, anziché 10, maturata nella qualifica e nella stessa struttura o Gruppo
- Profilo di educatore ed insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento) passano da B3 a B4 con 5 anni di anzianità, anziché 15 maturata nella qualifica e nella stessa struttura o Gruppo. Tali profili vanno in C se in possesso di 15 anni di anzianità e diploma di scuola media superiore
- Conferma dei passaggi già previsti per il personale impiegatizio
- Conferma delle qualifiche ad esaurimento (Infermiere psichiatrico con un anno di scuola, infermiere generico, massaggiatore e massofisioterapista)
- Il profilo di educatore socio-pedagogico con laurea L19 è inquadrato in D

PERMESSI

Articolo 34 - Permessi Retribuiti E Non Retribuiti

PERMESSI RETRIBUITI

1) I 5 giorni di permesso straordinario per gravi e documentate ragioni sono sostituiti con:
   - **18 ore annuali** di permesso per **particolari motivi personali o familiari**, fruibili sia su base giornaliera sia su base oraria;
   - **2 congedi per visite ed esami** (della durata di **12 ore complessive**) presso strutture pubbliche e/o private accreditate
2) Riconosciuti **90 giorni di congedo per le donne vittime di violenza** fruibili in tre anni con diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (e viceversa) ed esonero, a richiesta, dai turni disagiati per la durata di un anno.
3) Introdotti i permessi **per donazione di midollo osseo.**
4) Previsti permessi retribuiti per la partecipazione ai **corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale espressamente richiesti dalla struttura e stabilito il diritto al rimborso delle spese necessarie** (viaggio, vitto e alloggio).
5) Riconosciuto nel limite di un giorno il permesso **per il rinnovo del permesso di soggiorno ai dipendenti extracomunitari** convocati dalle autorità competenti.
6) Disciplinata la **fruibilità anche ad ore dei tre giorni di permesso L. 104/92** e cumulabilità di ulteriori permessi nei casi in cui il dipendente debba portare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave.

Articolo 34 - Permessi Retribuiti E Non Retribuiti

Permessi non retribuiti

- Introdotta **l'aspettativa per motivate esigenze personali o di famiglia** - senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità - della durata complessiva di **12 mesi in un triennio**, concedibile compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio

Permessi – Recuperi (ex art. 40)

- Confermata la possibilità di **brevi permessi per particolari esigenze personali,** a domanda
- Possono avere durata pari a **metà dell'orario giornaliero** oppure pari **all'intero orario giornaliero per visite ed esami** (max 36 ore nel corso dell'anno)
- Devono essere recuperati entro il mese successivo

Congedi per i genitori

- È riconosciuta la possibilità per la madre di **sospendere il congedo di maternità, in caso di ricovero del neonato**, a condizione che la ripresa dell'attività lavorativa sia compatibile con il suo stato di salute
- Ciascun genitore sceglie se fruire del congedo parentale **su base giornaliera od oraria**

ORARIO DI LAVORO

Articolo 18 - Orario Di Lavoro

Tempi di vestizione e passaggio di consegne

Introdotti **14 minuti dei tempi di vestizione/passaggio di consegne** – compresi all'interno dell'orario di lavoro settimanale - per tutti coloro **che sono tenuti ad indossare una divisa all'interno del posto di lavoro**, con **decorrenza automatica dal mese successivo dall'entrata in vigore del contratto.**

Le modalità di applicazione saranno definite in contrattazione decentrata

Decadono gli eventuali accordi decentrati che prevedono tempi di vestizione e svestizione diversi

Riposo e limite orario

Confermato il diritto **ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore.** Qualora interrotto, il recupero delle ore di riposo deve avvenire immediatamente dopo il servizio reso o nei successivi 7 giorni, in un'unica soluzione

La durata della prestazione **non può essere superiore a 12 ore continuative** a qualsiasi titolo prestate

Il limite di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, sono calcolate **su un periodo non superiore a 6 mesi e non più di 12 mesi.**

Articolo 20 - Orario Di Lavoro Flessibile

- **La contrattazione aziendale potrà introdurre fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita** per una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare

- **L'accordo aziendale disciplinerà la flessibilità tenendo conto delle esigenze dei lavoratori**, oltre che di quelle organizzative e funzionali dei servizi

- **Il debito orario che dovesse scaturire dal ricorso alla flessibilità deve essere recuperato nel mese successivo in cui è maturato**, salvo diverse previsioni stabilite in contrattazione aziendale

Articolo 21 - Banca Delle Ore

- **Si può aderire presentando alla struttura entro il 15/12** con effetto per l'intero anno successivo
- **Le ore accantonate sono nella esclusiva disponibilità del lavoratore**
- **Si può disdire l'adesione comunicandolo all'azienda entro il 30 del mese con efficacia dal mese successivo**
- Si può fruire delle ore accantonate come **Permessi orari o giornalieri con un preavviso di almeno 48 ore**
- **La fruizione può essere negata solo per comprovate e indifferibili esigenze di servizio**
- **Entro il 30/06 sono pagati i residui orari a credito dell'anno precedente non fruiti** (paga oraria vigente a tale data)
- **Sono fatti salvi gli accordi esistenti**

TUTELE E DIRITTI

Articolo 31 - Festività

- Riconosciuto un riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio.
- Nell'impossibilità organizzativa di fruire del riposo entro quattro mesi, **il lavoratore riceverà la paga oraria per le ore effettivamente prestate in occasione delle predette festività**, con pagamento dell'indennità per servizio festivo o della maggiorazione

Articolo 32 - Ferie

Assicurato, previa richiesta, un periodo di **15 giorni di calendario continuativi nel periodo 15 giugno – 15 settembre**

Introdotto il principio della rotazione per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Chiarito che **le ex festività soppresse rappresentano 4 giornate di ferie** aggiuntive

Stabilito il diritto al rimborso delle spese documentate in caso di interruzione o sospensione delle ferie per motivate ragioni di servizio (viaggio ed eventuali spese per il periodo di ferie non goduto)

Interruzione delle ferie nei casi di:

- malattie protratte per più di 3 giorni;
- malattie che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero;
- eventi luttuosi che diano luogo ai permessi per decesso

Riconosciuto l'utilizzo cumulativo delle ferie **per favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei paesi di origine**

Articolo 33 - Cessione Solidale Delle Ferie

- **Disciplinata la procedura per consentire la cessione e l'accesso alle ferie solidali**

- **I lavoratori possono cedere a titolo gratuito e volontario le ferie ad altri lavoratori della medesima Struttura**, per consentire loro assistenza ai figli minori, parenti ed affini entro il secondo grado, che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

- **Ciascun lavoratore,** che ne ha diritto**, può presentare richiesta documentata per l'accesso alle ferie solidali** in misura massima di 30 giorni annui fruibili anche in modo frazionato **e la Struttura darà avvio alla procedura.**

- **Se cessano le condizioni di necessità** prima della fruizione totale o parziale delle ferie solidali da parte del richiedente, **i giorni ceduti tornano nella disponibilità degli offerenti,** secondo un criterio di proporzionalità

- **La disciplina ha carattere sperimentale e, in sede territoriale o aziendale, le parti possono stabilire diverse modalità di utilizzo dell'Istituto**

Articolo 35 - Tutela Dei Dipendenti In Particolari Condizioni Psico-fisiche

La Ludopatia è inserita tra le condizioni che danno accesso alle tutele previste già dall'articolo previgente

Articolo 36 - Tutela dei dipendenti con disabilità

Le parti hanno convenuto circa l'opportunità che le Strutture attivino iniziative volte al **graduale superamento delle barriere architettoniche**

MALATTIA, INFORTUNIO

Articolo 43 – Malattia E Infortuni

Modificato e **distinto i periodi di comporto**, **uno per la malattia ed uno per l'infortunio**

Trasformati i due periodi in giorni:

- **MALATTIA – 540 giorni di comporto in un quadriennio mobile**. Ulteriori 60 giorni in caso di ricaduta con prolungato ricovero ospedaliero in atto al momento della scadenza dei comporto (comporto sale a 600 giorni). Diritto ad ulteriori 90 giorni a titolo di aspettativa non retribuita se, alla scadenza dei 600 giorni, il lavoratore sia ancora in regime di ricovero.

- **INFORTUNIO - 540 giorni di comporto in un quadriennio mobile**

Articolo 43 – Malattia E Infortuni

MALATTIA

Confermato il **pagamento della malattia** che avviene nella misura del 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso

INFORTUNIO

Confermato anche per l'infortunio il **pagamento che avviene** nella misura del 100% della retribuzione globale compreso il giorno in cui si verifica l'infortunio sino al 365° giorno di assenza.

L'anticipo del datore di lavoro sale dal 40% al 60% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL.

Articolo 43 – Malattia E Infortuni

MALATTIA in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

PATOLOGIE GRAVI:

Scomputo dal comporto in caso di patologie gravi, oltre che dei giorni di ricovero e di quelli necessari per l'effettuazione delle terapie, **anche dei giorni i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali dovuti alle terapie, comportanti incapacità lavorativa.**

Confermato che il beneficio per il riconoscimento della grave patologia, una volta ottenuto, **decorre dalla data della domanda di accertamento**

FORMAZIONE

Articolo 37 - Fondo Per L'aggiornamento, La Qualificazione, La Riqualificazione Professionale Ed Il Diritto Allo Studio

Il **nuovo articolo è frutto dell'accorpamento dei precedenti articoli** dedicati all'Aggiornamento, alla qualificazione e riqualificazione professionale, all'ECM e al Diritto allo studio

Esso prevede la creazione di un **Fondo unico per la formazione attraverso la destinazione** di **12 ore annue per ciascun lavoratore a tempo indeterminato**

E' previso il rinvio alla **contrattazione aziendale** per la definizione:

- delle percentuali di **suddivisione del Fondo tra le diverse categorie** economiche e qualifiche
- del numero **massimo di ore di permessi annuali usufruibile da ciascun lavoratore**
- delle **modalità di richiesta dei permessi**

Articolo 37 - Fondo Per L'aggiornamento, La Qualificazione, E La Riqualificazione Professionale Ed Il Diritto Allo Studio

Utilizzo delle risorse secondo il seguente ordine di priorità:

1. acquisizione del **titolo di studio della scuola dell'obbligo**
2. acquisizione dei crediti **ECM**
3. acquisizione titolo di **OSS**
4. corsi di **aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale** purché richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura sanitaria
5. acquisizione **altri titoli di studio**
6. partecipazione a **corsi o interventi formativi**, anche quelli necessari ai fini dell'autorizzazione o l'accreditamento della Struttura sanitaria **fatta esclusione della formazione per gli RLS**

Articolo 38 - Congedi Per La Formazione

- Introdotta la disciplina dei **congedi non retribuiti per la formazione** previsti dall'art. 5 L. 53/2000
- **Spettano ai lavoratori dipendenti con almeno 5 anni di anzianità maturata presso la stessa struttura**
- **Il limite è fissato nel 10% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato**
- **I Criteri,** nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale, **sono adottati in contrattazione integrativa**

RELAZIONI SINDACALI

Articolo 6 - Obbiettivi e strumenti

Istituito il CONFRONTO ,CONTRATTAZIONE, INFORMATIVA e declinate le materie

Articolo 7 – Contrattazione Decentrata

Sono state riordinate le materie oggetto di contrattazione aggiungendo:

- l'accesso ai servizi di mensa, ove esistenti e nel rispetto dei limiti organizzativi, da parte dei lavoratori delle aziende appaltatrici senza oneri a carico delle strutture
- disciplina del CUG aziendale (art. 9);
- lavoro notturno (art. 19);
- introduzione e disciplina dell'orario flessibile (art. 20), nonché di misure per favorire i lavoratori di cui all'art. 6 l. 170/2010 e s.m.i. (familiari di studenti con DSA).
- utilizzo del Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione, e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio (art. 37);
- congedi per la formazione (art. 38);
- attuazione delle attività sociali, culturali, ricreative (art. 70);
- intese di maggior favore in materia di anticipazione del TFR (art. 73).

Articolo 8 – Informazione E Confronto

Nel ribadire che l'informazione è presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali vengono definiti **3 livelli di informazione e confronto e disciplinate le materie che devono essere affrontate ad ogni livello**

1) Livello nazionale
2) Livello regionale
3) Livello aziendale

In particolare a livello aziendale viene definita la procedura per l'informazione e il confronto

Sessione annuale di informazione econfronto

Le RSU/RSA e/o le OO. SS. firmatarie, possono richiedere appositi incontri, al di fuori di quello annuale, anche su singoli argomenti con un preavviso di almeno 7 giorni.

Sulle materie per le quali il ccnl rinvia espressamente al confronto fra le parti le strutture convocheranno le RSU/RSA e le OO.SS. con un preavviso di almeno 7 giorni sull'argomento oggetto del confronto.

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

Articolo 9 - Comitato Unico Di Garanzia (CUG)

- ***Istituito il CUG nelle strutture che hanno un organico pari o superiore a n. 200 lavoratori dipendenti***

- ***Istituito il CUG a livello regionale per le strutture con organici inferiori a 200 dipendenti***

Il Comitato Unico di Garanzia *sostituisce il comitato paritetico sulle pari opportunità e il comitato paritetico per il contrasto al fenomeno del mobbing.*

Articolo 10 - Organismo Paritetico Per La Prevenzione E Il Contrasto Delle Aggressioni Al Personale Dipendente

- Istituito un nuovo organismo paritetico, **al fine di prevenire e contrastare fenomeni di violenza e aggressione al personale.**
- **Entro 30 gg** dall'insediamento, la struttura fornirà i dati e gli elementi a sua conoscenza degli episodi di aggressione registrati, nonché le misure messe in atto rispetto alla normativa (raccomandazione n. 8/2007 del Ministero della Sanità, DVR, etc.).
- I membri si riuniranno **almeno 2 volte l'anno** e comunque **ogni qual volta si manifesti la necessità**.
- Individuate le seguenti leve di intervento: **a) strutturali e tecnologiche; b) organizzative; c) formazione/informazione**
- Collabora con gli RLS, tiene informate RSU/RSA e le OO.SS. firmatarie e **realizza almeno una relazione all'anno sugli esiti dell'attività**.

COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE PER L'INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCNL

- É statosottoscrittol'accordoperl'istituzionedella**Commissione paritetica nazionale**, con il compito di dirimereeventualicontroversieinterpretativederivantidall'applicazionein sede locale del presente CCNL

- **Contratto**

DIRITTI ACQUISITI
NEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 15 – Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

Il periodo di svolgimento continuativo di compiti o mansioni superiori, necessario per ottenere il **definitivo inquadramento in una categoria superiore**, passa da 3 a:

1. **9 mesi** per le categorie B, C, D ed E;
2. **24 mesi** per la categoria DS.

In tale periodo il lavoratore avrà diritto al corrispondente trattamento stipendiale.

Articolo 17 – Tentativo di Repêchage

Il medico competente o l'organo di vigilanza, nell'esercizio delle loro funzioni, possono prevedere **l'inidoneità del lavoratore all'espletamento delle funzioni per le quali è stato assunto**

INIDONEITA' TEMPORANEA

Il lavoratore può essere adibito **temporaneamente** a mansioni:

1. diverse della **stessa categoria legale e contrattuale**
2. In difetto, della **categoria inferiore**, previo consenso del lavoratore e con invarianza della retribuzione

INIDONEITA' PERMANENTE

Il lavoratore può essere adibito **definitivamente** a mansioni:

1. diverse della **stessa categoria legale e contrattuale**
2. In difetto, della **categoria inferiore**, previo consenso del lavoratore
   e con invarianza della retribuzione

Articolo 11 – Assunzione del Lavoratore

Rese chiare le informazioni che il contratto individuale di lavoro deve contenere:

- ✓ *L'identità delle parti*
- ✓ *Il luogo di lavoro*
- ✓ *La data di inizio del rapporto di lavoro*
- ✓ *il CCNL applicato*
- ✓ *La tipologia del rapporto di lavoro a tempo determinato (e relativa durata) o indeterminato*
- ✓ *Il periodo di prova, se previsto*
- ✓ *l'inquadramento*
- ✓ *La retribuzione iniziale, gli elementi costitutivi e l'indicazione del periodo di pagamento;*
- ✓ *ferie – durata e modalità di determinazione e fruizione*
- ✓ *orario di lavoro;*
- ✓ *i termini del preavviso in caso di recesso.*

Articolo 12 – Documenti di assunzione

Ulteriori documenti da presentare, laddove richiesto, al momento dell'assunzione:

- ✓ *il permesso di soggiorno per lavoro subordinato per i cittadini di paesi esteri*
- ✓ *La certificazione vaccinale*

Obbligo a carico del lavoratore durante il rapporto di lavoro:

- ✓ *Il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza/domicilio, nonché ogni mutamento relativo a circostanze che il lavoratore ha autocertificato (come ad es. il possesso del permesso di soggiorno, titolo di studio, nascita, cittadinanza, casellario giudiziale, carichi pendenti e vaccinazioni)*

Articolo 13 – Visite mediche

Introdotte forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali connesse alle caratteristiche della struttura e delle mansioni a cui il lavoratore è addetto

Obbligo del lavoratore a sottoporsi alle vaccinazioni, se previste dalla normativa vigente in materia

Articolo 14 – Periodo di prova

- **Periodo di prova per un lavoratore a tempo indeterminato:**
  - ✓ Non superiore a tre mesi di calendario per le categorie A e B
  - ✓ Non superiore a sei mesi di calendario per le altre categorie

- **Periodo di prova per un lavoratore a tempo determinato:**
  - ✓ Non superiore a un mese di calendario per le categorie A e B
  - ✓ Non superiore a tre mesi di calendario per le altre categorie

- **Possibilità di esonero dal periodo di prova per i dipendenti trasferiti presso altre strutture del medesimo gruppo** a patto che abbiano già superato la prova presso la struttura di provenienza

- **Diritto allo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova** nel caso di assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova

- **Diritto alla continuazione del periodo di prova dopo una sospensione non superiore a 120 giorni (anziché 90) per assenza prevista dalla legge**, ove il lavoratore sia in grado di riprendere il servizio

- **Possibilità di avviare iniziative formative per i lavoratori anche durante il periodo di prova**

CONTRATTI FLESSIBILI

Articolo 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

ASSUNZIONE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

- Deve risultare da **atto scritto** in cui deve essere indicata anche la **sede**
- Obbligo di **comunicare** al datore di lavoro l'esistenza di **altri rapporti di lavoro**

LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE NEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE

- Il lavoro supplementare e straordinario **deve essere autorizzato per iscritto dal datore di lavoro**
- **Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare** ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Articolo 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Clausole elastiche

Le parti possono pattuire con accordo scritto clausole elastiche relative alla variazione della prestazione lavorativa (collocazione temporale o in aumento della durata)

- **Il datore di lavoro può variare, nel limite di un monte ore annuo di 200 ore:**
  - ✓ **La collocazione temporale**
  - ✓ **La durata della prestazione**

Revoca delle clausole elastiche

- **Il lavoratore può revocare l'accordo** relativo alle clausole elastiche se:
  - ✓ **è affetto da patologie** oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti **o ne siano affetti il coniuge, i figli o i genitori**
  - ✓ **assista un convivente con totale e permanente inabilità lavorativa** che abbia necessità di assistenza continua
  - ✓ **abbia un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o un figlio convivente portatore di handicap**

- Il lavoratore può avanzare richiesta di sospensione delle clausole elastiche per gravi cause di carattere familiare o che interessino la sua salute

Articolo 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time)

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Hanno diritto alla trasformazione:

- ✓ i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti
- ✓ I lavoratori che, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, chiedano la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento
- ✓ Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio

Hanno diritto di precedenza nella trasformazione:

- ✓ i lavoratori il cui coniuge, i figli o i genitori siano affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti
- ✓ i lavoratori che assistano un convivente con totale e permanente inabilità lavorativa che abbia necessità di assistenza continua
- ✓ i lavoratori che abbiano un figlio convivente di età non superiore a tredici anni o un figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992
- ✓ I lavoratori occupati in unità produttive site nello stesso ambito comunale secondo le modalità in uso presso la struttura
- ✓ i lavoratori il cui rapporto sia stato trasformato da tempo pieno in tempo parziale qualora il lavoratore disponga dei titoli e dei requisiti necessari per ricoprire la nuova posizione

Articolo 24 – Rapporti Di Lavoro A Tempo Determinato

Definite le causali

Stabilita la durata massima della successione per complessivi 36 mesi

Definita la clausola di stabilizzazione:

Fissato il limite massimo dei contratti a tempo determinato nel 25%

Articolo 25 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Fissato il limite massimo dei lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato nel 15%

Articolo 26 – Limite ai contratti di somministrazione a tempo determinato

La somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare complessivamente la percentuale massima del 35% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato

Articolo 23 – Contratto di apprendistato

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO) VIENE RICONOSCIUTO COME STRUMENTO UTILE AL CONSEGUIMENTO DELLA PROFESSIONALITÀ RICHIESTA DAL SERVIZIO

È ammesso **per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie A, B, C, D con esclusione degli operatori socio-sanitari e delle professioni sanitarie**

Viene determinata dalle parti **la durata e le modalità di erogazione della formazione** per ciascun profilo professionale.

Ulteriori requisiti sono: **il piano formativo individuale e la forma scritta del contratto**, in cui saranno indicate le prestazioni, la durata, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e la relativa categoria che il lavoratore acquisirà al termine del periodo di apprendistato.

Articolo 23 – Contratto di apprendistato

Periodo di prova: la durata non può essere superiore a quella prevista per i lavoratori a tempo indeterminato con medesima categoria di inquadramento iniziale

Durata massima: non inferiore a **6 mesi** e non superiore a **3 anni**

Proporzione numerica:

- Struttura che occupa **fino a 9 dipendenti**: apprendisti **pari al 100% dei lavoratori qualificati/specializzati**
- Struttura che occupa **più di 9 dipendenti**: **3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati/specializzati**
- Struttura **priva di lavoratori qualificati/specializzati**, o che ne occupa **meno di 3**: **fino a 3 apprendisti**

Limite di età: giovani **tra i 18 e i 29 anni**, oppure **18 anni** per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita nel secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, oppure **indipendentemente dal limite di età** per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione.

Percentuale conferma: il datore di lavoro, per poter assumere nuovi apprendisti, dovrà proseguire il rapporto di lavoro con almeno il **60% degli apprendisti formati nei 36 mesi precedenti**.

Articolo 23 – Contratto di apprendistato

DURATA E TRATTAMENTO ECONOMICO

- **12 MESI PER LE QUALIFICHE IN CAT. A**

a) **40 ore** di formazione;
b) Dal 1° al 6° mese: **85% della retribuzione** pertinente alla qualifica da conseguire;
c) Dal 6° al 12° mese: **90% della retribuzione** pertinente alla qualifica da conseguire;

- **24 MESI PER LE QUALIFICHE IN CAT. B E C**

a) **80 ore** di formazione;
b) Dal 1° al 12° mese: **85% della retribuzione** pertinente alla qualifica da conseguire;
c) Dal 13° al 24° mese: **90% della retribuzione** pertinente alla qualifica da conseguire;

- **36 MESI PER LE QUALIFICHE IN CAT. D**

a) **120 ore** di formazione;
b) Dal 1° al 18° mese: **85% della retribuzione** pertinente alla qualifica da conseguire;
c) Dal 18° al 36° mese: **90% della retribuzione** pertinente alla qualifica da conseguire;

Articolo 23 – Contratto di apprendistato

DURATA E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono riconosciuti periodi precedenti di apprendistato, previa documentazione fornita dall'apprendista stesso, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle **stesse attività** (come risulta dal libretto formativo) e **non sia trascorso più di un anno tra un periodo e l'altro**.

Le ore destinate alla formazione **sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative computate nell'orario di lavoro**.

Prolungamento del periodo di apprendistato in caso di infortunio, malattia o altra causa di sospensione involontaria del rapporto **superiore a 30 giorni**.

Articolo 27 – Lavoro Agile

- **Introdotto il lavoro agile (Smart working)**

- **Previsto un regolamento aziendale,** oggetto di confronto con la rappresentanza sindacale per la disciplina dell'istituto

- **Lo Smart working può essere concesso dal datore di lavoro ai lavoratori adibiti a mansioni compatibili** con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro

- E' **prevista la stipula di un accordo individuale** che disciplini le modalità di esecuzione, la durata del periodo di SMART WORKING, le tecniche di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro

- **I lavoratori in Smart working** continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale e saranno destinatari, complessivamente, degli stessi diritti, dello stesso trattamento normativo ed economico previsto dal presente CCNL per la generalità dei dipendenti che svolgono medesime mansioni

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Articolo 40 – Comportamento in servizio

- Nel prevedere il **divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza**, è stato precisato **salva espressa preventiva autorizzazione scritta**

Articolo 41 – Ritardi e assenze

- **I ritardi** al lavoro attribuibili ad eventi eccezionali, per non generare decurtazioni sulla retribuzione, **devono essere determinati da oggettive impossibilità non dipendenti dalla volontà del lavoratore**

- **Le assenze determinate da eventi straordinari,** al fine di non generare discontinuità nel servizio, devono essere comunicate tempestivamente e comunque - come già previsto - prima dell'inizio del turno di lavoro

Articolo 43 – Rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza sul lavoro

ABBIAMO TRASFORMATO IL PRECEDENTE ALLEGATO N. 6 DEL VECCHIO CONTRATTO IN UN NUOVO ARTICOLO CONTRATTUALE.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 72 - Preavviso

1 giorno di preavviso per ogni 15 giorni di lavoro per i dipendenti a tempo determinato
(Fino a 30 giorni max. nei casi di durata superiore all'anno)

Articolo 73 – Trattamento di fine rapporto

- Previsto che il TFR sia versato **in concomitanza con il pagamento della retribuzione del mese successivo alla data di cessazione dal servizio,** alla generalità dei lavoratori della Struttura

- Stabilito che l'anticipazione del TFR sia dovuta nei casi previsti dalla legge, fatta salva la possibilità di intese di maggior favore in sede aziendale

Articolo 74 – Previdenza complementare

Si rinvia il confronto sull'istituzione della previdenza complementare al prossimo rinnovo contrattuale

Grazie A Tutta La Squadra Uilfpl, a tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori