

CCNL ANASTE – PERSONALE DIPENDENTE DELLE STRUTTURE TERRITORIALI

LE MODIFICHE TESTUALI TRA I DUE CCNL

Testo a confronto: CCNL 3 novembre 2025 (triennio 2023-2025) – CCNL 9 ottobre 2026 (triennio 2026-2028)

CCNL ANASTE previgente (2023-2025)	CCNL ANASTE rinnovato (2026-2028)
Art. 1 – Sfera di applicazione 1. Il CCNL si applica a tutte i dipendenti di Enti giuridici, imprese, aziende, associazioni ed iniziative organizzate, di seguito enucleati a titolo esemplificativo (di seguito, “Ambito di Applicazione”): - ex IPAB de-pubblicizzate, Fondazioni, Associazioni con o senza figura 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 delle 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 comunque denominati (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 (case di riposo, residence, residenze sanitarie assistenziali, case-albergo, case protette, assistenza domiciliare, ecc.). Le Parti firmatarie riconoscono il CCNL come unico contratto collettivo nazionale di lavoro da applicarsi nei rapporti di lavoro di tipo privato nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo per le realtà aderenti all'ANASTE e si impegnano ad assumere comportamenti coerenti su tutto il territorio nazionale. 2. Le Parti stipulanti il presente accordo 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. 3. (...)	Art. 1 – Sfera di applicazione 1. Il <i>presente</i> CCNL si applica a <i>tutti</i> i dipendenti di Enti giuridici, imprese, aziende, associazioni ed iniziative organizzate, <i>comunque denominate e costituite, operanti nei settori socio-sanitario, socio-assistenziale, educativo, riabilitativo, residenziale, semiresidenziale, domiciliare e, più in generale, nei servizi alla persona</i>, di seguito enucleati a titolo esemplificativo (di seguito, “Ambito di Applicazione”): - ex IPAB de-pubblicizzate, Fondazioni, Associazioni con o senza <i>personalità</i> 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 <i>o disabilità</i>, comunque denominati, <i>ivi inclusi, a titolo esemplificativo</i>, 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, <i>ivi inclusi, a titolo esemplificativo</i>, 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 <i>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.</i> 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

	<i>di tipo privato nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo per le realtà aderenti all'ANASTE.</i> <i>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.</i> <i>5. (...) (già comma 3)</i> <i>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.</i>
Art. 2 – Decorrenza e durata 1. Nel rispetto dei protocolli adottati a livello nazionale, ed in particolare il “Protocollo sulla politica dei redditi e dell’occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo” del 23 luglio 1993” e del “Patto sociale per lo sviluppo e l’occupazione” del 22 dicembre 1998, ed in particolare dell’“Accordo Quadro - Riforma degli Assetti Contrattuali, del 22 gennaio 2009”, le Parti firmatarie convengono che il CCNL abbia durata triennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. 2. Entro e non oltre 3 mesi prima della scadenza suindicata, ciascuna parte trasmetterà all’altra piattaforme contrattuali per il rinnovo, nell’ottica di consentire l’apertura delle trattative in tempo utile; durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad alcune azione diretta. 3. In ipotesi di disdetta anticipata, da comunicarsi alle altre Parti con preavviso di almeno 6 mesi, il CCNL rimarrà in vigore, sino alla definizione di nuovi accordi e della sottoscrizione del nuovo testo contrattuale. 4. Ove non ne sia data disdetta ai sensi del comma 3 del presente articolo, il CCNL si rinnoverà automaticamente, per un anno, decorrente dalla data di scadenza e così di anno in anno sino a formale disdetta, nelle modalità indicate al comma che precede. 4. Con riferimento al triennio 2023-2025, le Parti convengono che, in deroga alle previsioni di cui al paragrafo 2 che precede, alle Parti sarà concesso, eccezionalmente, di presentare le rispettive piattaforme contrattuali entro e non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL.	Art. 2 – Decorrenza e durata <i>1. Il CCNL ha durata triennale, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e scadenza al 31 dicembre 2028.</i> <i>2. 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.</i> <i>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.</i> <i>4. Le Parti si impegnano a condurre le trattative di rinnovo secondo un calendario ordinato di incontri, anche attraverso l’istituzione di commissioni tecniche.</i>
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 la 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;	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; - promuovere iniziative rivolte alla Pubblica Amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi del settore nonché una sempre più adeguata utilizzo delle risorse disponibili. 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 od accreditamento; - 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. - coordinare soluzioni a problematiche comuni a più Strutture Associate poste da una delle Parti c) Livello aziendale Ferme restando le competenze proprie delle direzioni di ciascuna Struttura Associata, queste 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.	- valutare lo stato di applicazione del CCNL; - <i>monitorare l'andamento del costo del lavoro derivante dall'applicazione del presente CCNL e dei relativi istituti economici e normativi;</i> - <i>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;</i> - <i>valutare l'impatto degli obblighi normativi, organizzativi, formativi, documentali, assistenziali, sanitari, di accreditamento e di sicurezza gravanti sulle Strutture;</i> - <i>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;</i> - <i>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;</i> - <i>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.</i> 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; - <i>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;</i> - <i>analizzare le ricadute occupazionali, organizzative ed economiche derivanti da modifiche dei sistemi regionali di autorizzazione, accreditamento, compartecipazione, committenza, standard assistenziali e requisiti organizzativi;</i> - 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; - <i>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;</i> - <i>ricercare soluzioni rispetto a tematiche ed esigenze comuni a più Strutture Associate, poste da una delle Parti;</i> - <i>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.</i> 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
---	--

	<i>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 particolare riferimento agli obblighi informativi inerenti alla trasparenza retributiva ed ai relativi meccanismi di applicazione di cui al D.lgs. n. 96/2026.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>
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 e/o aziendale. 2. (...) 3. (...) 3. (...) 4. (...) 5. In particolare, alla contrattazione a livello regionale sono demandate le seguenti materie: a) interventi per specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e Particolari del mercato del lavoro; 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 il lavoro temporaneo; d) diversa determinazione del normale orario di lavoro; e) individuazione dei criteri relativi: - ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e di programmi per l'incremento della produttività e 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; 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;	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. (...) 3. (...) 4. (...) (già comma 3) 5. (...) (già comma 4) 6. In particolare, alla contrattazione a livello regionale sono demandate le seguenti materie: a) interventi <i>relativi a</i> specifiche figure professionali, a fronte di situazioni contingenti e particolari del mercato del lavoro, <i>della carenza di personale qualificato o di specifici fabbisogni professionali del territorio;</i> b) individuazione di strutture diverse da quelle di cui all'art. 6 che segue, a cui applicare la normativa sui servizi minimi essenziali; c) <i>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;</i> d) <i>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;</i> e) <i>individuazione dei criteri relativi:</i> - 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;

i) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto della normativa vigente in materia; l) la determinazione dei piani di welfare. 6. Le materie non disciplinate a livello nazionale e regionale, potranno essere oggetto di negoziazione e contrattazione a livello aziendale; resta altresì fermo quanto disposto dall'art. dall'art. 8, D.L. n. 138/2001, convertito con L. n. 148/2011, con riferimento ai contratti di prossimità.	<i>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;</i> <i>alle misure di contrasto alla carenza di personale qualificato e di valorizzazione delle professionalità operanti nel settore;</i> 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; <i>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.</i> 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.
Art. 6 – Garanzia del funzionamento dei servizi minimi essenziali 1. Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dalla L. n. 146/1990 come modificata ed integrata dalla legge n. 83/2000, le Parti individuano in ambito sociosanitario, socioassistenziale e socio-educativo le seguenti tipologie di servizi minimi essenziali, convenendo che a livello di Ente, nell'ambito del rapporto tra le parti, possano essere definite altre tipologie di servizio alle quali applicare la presente normativa: - prestazioni medico-sanitarie, quelle di igiene ed assistenza finalizzate ad assicurare la tutela agli utenti, tenuto conto degli standard minimi previsti dalla normativa regionale di riferimento; - confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti, minori, soggetti affidati a	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, <i>così come definite dal comma 2 del presente articolo;</i> b) <i>servizi ausiliari (quali, a titolo esemplificativo, igiene ambientale, ristorazione, reception, manutenzione), così come definiti dal comma 3 del presente articolo.</i> 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, <i>così come previsto dalla normativa regionale di riferimento.</i>

strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare. 2. A seguito delle modifiche introdotte dalla L. n. 83/2000, le Parti si impegnano alla sottoscrizione di apposito accordo per la disciplina dello sciopero nei servizi pubblici essenziali. 3. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le Parti in sede di Ente, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.	<i>Al fine di garantire il necessario contemperamento dei diritti costituzionalmente garantiti, le Parti convengono l'esclusione dal computo del minutaggio delle seguenti specifiche attività:</i> - 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. Le Parti, entro sei mesi dalla firma del CCNL, potranno definire un accordo, avente ad oggetto la regolamentazione del diritto di sciopero, con particolare riferimento alla disciplina dei servizi minimi essenziali, in conformità alla L. n. 146/90. 2. In assenza di detto regolamento, nel caso in cui insorga una controversia di natura sindacale, potenzialmente idonea alla proclamazione di uno sciopero, vengono esperite le procedure di raffreddamento e conciliazione dinanzi agli organi competenti, che sono: a) il Ministero del Lavoro in caso di controversie sindacali di portata nazionale; b) il Prefetto del capoluogo di Regione o di Provincia in caso di controversie sindacali di portata territoriale. 3. La richiesta della procedura in oggetto deve essere notificata alla controparte e ai soggetti incaricati a svolgerla in base ai livelli di competenza di cui al comma precedente.	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

	<i>di ospiti autosufficienti, parzialmente autosufficienti e non autosufficienti;</i> <i>- indicazione esatta del minutaggio giornaliero stabilito dalla normativa regionale applicabile con riferimento alle attività indispensabili di cui all'articolo 6 del presente CCNL;</i> <i>- 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;</i> <i>- 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.</i> <i>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.</i> <i>6. Qualora le parti non raggiungano una specifica intesa sul contingente minimo di personale, si applicano i seguenti parametri:</i> <i>- tutto il personale impiegato nei servizi non essenziali e nelle prestazioni non indispensabili potrà astenersi dal lavoro per l'intera giornata di sciopero;</i> <i>- 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;</i> <i>- l'articolazione delle turnazioni già utilizzate presso la struttura (come da matrice-turni) non potrà subire variazioni determinate dall'indizione dello sciopero;</i> <i>- non potrà mai essere comandato il 100% della pianta organica;</i> <i>- le RSA/RSU delle strutture interessate, ove presente, non potranno mai essere comandate in servizio.</i>
Art. 8 – Ente bilaterale nazionale 1. Entro e non oltre 3 (tre) mesi dalla sottoscrizione del CCNL, le Parti potranno incontrarsi, al fine di valutare l'opportunità di costituire un Ente Bilaterale nazionale, composto da un numero di membri designati dall'ANASTE e dalle OO.SS. firmatarie del CCNL, attraverso un meccanismo di ripartizione paritetico e definiti nel numero da un successivo regolamento all'atto della costituzione. 2. L'Ente Bilaterale nazionale potrà rappresentare lo strumento per lo studio e la promozione di iniziative, volte allo sviluppo ed alla qualificazione in materia di occupazione, di mercato del lavoro, di formazione professionale degli addetti anche in rapporto con i diversi livelli istituzionali. 3. Ove costituito l'Ente Bilaterale a livello nazionale, saranno intraprese tutte le procedure necessarie per disciplinare, a livello regionale, la costituzione di Enti Bilaterali con le medesime finalità.	Art. 8 – Ente bilaterale nazionale <i>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.</i> <i>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.</i>
Art. 14 – Conciliazione in sede sindacale 1. Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti cod. proc. civ., per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente CCNL, e di altri	Art. 14 – Conciliazione in sede sindacale <i>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</i>

contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo, da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati territoriali, ove esistenti, ovvero presso le OO.SS. competenti territorialmente, alle quali aderisce o conferiscono mandato l'Ente o il lavoratore interessato. 2. La Commissione di cui al comma primo del presente articolo è composta: - per gli Enti, da un rappresentante della struttura nazionale di riferimento; - per i lavoratori, da un rappresentante dell'OO.SS. firmataria del presente CCNL, competente territorialmente, cui l'addetto aderisce o conferisce mandato. 3. Dinanzi alla Commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato. 4. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite le OO.SS. cui aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione, il decorso d'ogni termine di decadenza. 5. L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di raccomandata A/R, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia, o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento. 6. Ricevuta la richiesta, la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre i 15 giorni successivi dalla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto sia sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere esperito entro il termine previsto dall'art. 410-bis cod. proc. civ.. 7. Il termine previsto dall'art. 410-bis cod. proc. civ. decorre dalla data del ricevimento o di presentazione da parte dell'Ente o delle OO.SS. cui il lavoratore conferisce mandato. 8. La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 cod. proc. civ. e successive modificazioni e/o integrazioni. 9. Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo, è depositato a cura della Commissione, presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro competente. Il processo verbale dovrà contenere: - il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata; - la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro; - la presenza delle parti personalmente e correttamente rappresentate; - le motivazioni che hanno dato origine alla controversia; - le motivazioni della conciliazione o della mancata	<i>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.</i> 2. <i>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.</i> 3. <i>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.</i> 4. <i>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.</i> 5. <i>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.</i> 6. <i>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.</i> 7. <i>Ove la procedura si svolga dinanzi a una Commissione di conciliazione, questa è composta:</i> - 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. <i>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.</i> 9. <i>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.</i> 10. <i>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.</i> 11. <i>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.</i> 12. <i>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</i>
--	--

conciliazione. 10. (...) 11. Il verbale, debitamente firmato dai componenti la Commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro. 12. 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, 411 cod. proc. civ., e successive modifiche e/o integrazioni. 13. Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del CCNL. 14. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa sarà sospesa fino alla conclusione della procedura.	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. (...) (già comma 10) 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
---	--

	<i>interpretazione autentica del CCNL e non assumono valore vincolante per le Parti, salvo quanto espressamente concordato nel verbale di conciliazione.</i> 26. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa <i>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.</i> 27. <i>La sospensione della sanzione non comporta rinuncia del datore di lavoro all'esercizio del potere disciplinare né acquiescenza del lavoratore alla sanzione irrogata.</i> 28. <i>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.</i>
Art. 17 – Condizioni ambientali 1. (...) 2. (...) 3. 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. 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 proprio dei dispositivi di sicurezza, nonché di ogni altro strumento aziendale ad egli fornito dal datore di lavoro. 4. 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 - 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 individuale; - partecipare ai programmi di formazione istituiti a livello aziendale, anche ai fini di prevenzione o contenimento di rischi da pandemia ed epidemiologici; - 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 ai superiori eventuali carenze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e	Art. 17 – Condizioni ambientali 1. (...) 2. <i>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.</i> 3. (...) <i>(già comma 2)</i> 4. <i>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.</i> 5. <i>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.</i> 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. <i>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.</i> 7-bis. <i>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</i>

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. 5. 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. 6. Fermo restando quanto precede, 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. 7. 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 della azienda al loro interno. 8. 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 privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori. 9. 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	<i>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.</i> 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, <i>epidemici o biologici</i> - 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 individuale; - partecipare ai programmi di formazione istituiti a livello aziendale, anche ai fini di prevenzione o contenimento di rischi da pandemia, <i>epidemici, biologici, da aggressione, da movimentazione manuale degli ospiti, da lavoro su turni e da gestione di utenti fragili o non autosufficienti</i>; - 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 - <i>secondo le procedure interne in uso</i> - carenze di <i>attrezzature</i>, 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. - <i>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;</i>
---	---

successivamente modificato od integrato. 10. 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. 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.	- <i>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.</i> 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, <i>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.</i> 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. 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 <i>dell'azienda</i> 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 <i>riservatezza</i> sui dati <i>personali, anche appartenenti a categorie particolari, ivi compresi i dati relativi alla salute</i>, 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. <i>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.</i> <i>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.</i>
Art. 18 – Divise e indumenti di servizio 1. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo o è richiesto di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'azienda, comprese quelle della manutenzione ordinaria. 2. Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono essere, inoltre, forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. 3. Il tempo necessario ad indossare indumenti di lavoro, divise, camici o specifici dispositivi di protezione individuale all'interno della Struttura, comprensivi anche del tempo necessario per lo spostamento dallo spogliatoio al luogo di lavoro effettivo, tenuto conto dell'articolazione delle turnazioni e delle modalità di fruizione delle pause in seno alle strutture associate, è da considerarsi già remunerato nel minimo conglobato di cui all'art. 68 del CCNL e, pertanto, in esso ricompreso. 4. Fermo restando quanto stabilito al paragrafo 3) che precede, l'articolazione dei tempi di vestizione e svestizione, se dovuti, saranno stabiliti a livello aziendale.	Art. 18 – Divise e indumenti di servizio 1. Al personale cui, durante il servizio, <i>sia</i> fatto obbligo o <i>sia</i> richiesto di indossare <i>divise</i>, indumenti di lavoro, <i>camici</i>, calzature o <i>dispositivi di protezione individuale</i> in relazione alla natura delle prestazioni svolte, <i>gli stessi saranno</i> forniti a cura e spese della <i>Struttura</i>, secondo le modalità <i>aziendalmente</i> definite. 2. <i>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.</i> 3. <i>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.</i> 4. <i>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.</i> 5. <i>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.</i>
Art. 19 – Pari opportunità tra uomo e donna 1. (...)	Art. 19 – Pari opportunità tra uomo e donna 1. (...) 2. <i>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.</i>
Art. 20 – Tutela dei dipendenti portatori di disabilità 1. Con riguardo ai dipendenti con disabilità o affetti da	Art. 20 – Tutela dei dipendenti con disabilità 1. Con riguardo ai dipendenti con disabilità, le Parti

patologie gravi, croniche o invalidanti, le Parti valuteranno modalità di diffusione della cultura dell'inclusione lavorativa, compatibilmente con l'organizzazione di ciascuna associata e tenuto conto della natura dei servizi erogati, attraverso la ricerca di soluzioni volte a coinvolgere le organizzazioni pubbliche competenti e l'individuazione di specifiche attività formative, volte alla promozione del disability management nella gestione delle risorse umane. 2. (...) 3. Per tutto quanto non previsto dal c.c.n.l., si rinvia alla normativa vigente in materia di tutela della disabilità e della fragilità.	<i>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.</i> 2. (...) 3. <i>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.</i> 4. <i>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.</i> 5. <i>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.</i> 6. <i>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.</i>
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, in considerazione di quanto previsto dalla specifica L. n. 266/1991 convengono che - compatibilmente con le esigenze aziendali del momento e d'accordo con il datore di lavoro, in un'ottica di dovuta programmazione - potranno essere individuate forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni, disciplinate dal CCNL, con i lavoratori interessati, a livello aziendale.	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, <i>con la continuità dei servizi e con l'organizzazione della Struttura</i>, potranno essere individuate forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni <i>in favore dei lavoratori impegnati in attività di volontariato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.</i> 2. <i>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.</i>
Art. 22 – Disciplina del rapporto di apprendistato 1. Le Parti riconoscono nel contratto di apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione giovanile, uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo ed al	Art. 22 – Disciplina del rapporto di apprendistato 1. <i>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.</i> 2. <i>L'apprendistato professionalizzante potrà essere utilizzato per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali riferite a qualifiche e</i>

conseguimento della professionalità richiesta dal servizio socio-sanitario ed assistenziale. 2. Può essere assunto personale con contratto di apprendistato nel rispetto della disciplina normativa di cui al D.lgs. n. 81/2015. 3. L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili al corretto svolgimento della mansione a cui è destinato. 4. Il contratto di apprendistato professionalizzante ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori l'acquisizione delle competenze per le quali occorra un percorso di formazione professionale. Esso sarà pertanto ammesso per tutte le qualifiche e mansioni rientranti tra i livelli 1 e 10 compresi del piano di inquadramento e classificazione previsto all'art. 34 del CCNL. 5. Il contratto di apprendistato è escluso per i seguenti profili professionali: - Medico; - Infermiere; - Fisioterapista; - Logopedista; - Psicomotricista; - Psicologo; - Operatori socio-sanitari; - Ogni altra professione o attività per la quale sia richiesto dalla legge uno specifico percorso formativo o una procedura abilitante e/o un'iscrizione ad Albo Professionale. 6. Per la stipula del contratto di apprendistato è richiesta la forma scritta ad probationem e devono essere indicati, a titolo esemplificativo: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il trattamento economico, la qualifica e relativo livello che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato, che ha una durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 3 anni. 7. I datori di lavoro non potranno assumere nuovi apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori, il cui periodo di apprendistato sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Durante il periodo di apprendistato si potrà prevedere un periodo di prova. 8. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro potrà assumere non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio a tempo indeterminato presso il medesimo datore di lavoro. Il rapporto non potrà superare il 100% per i datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori fino a 9 unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze qualificati o specializzati o che comunque ne abbia un numero inferiore a 3 potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. 9. Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 comma 1 del D.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di	<i>mansioni compatibili con la normativa vigente, con il sistema di classificazione del presente CCNL e con l'organizzazione della Struttura.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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:</i> <i>a) 12 mesi per le qualifiche comprese nei livelli 1, 2, 3, 3S, 4 e 5;</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>13. Le ore di formazione previste dal piano formativo individuale sono</i>
---	--

età. Il periodo di apprendistato eventualmente effettuato presso altri datori di lavoro sarà computato ai fini del completamento del periodo prescritto dal CCNL, purché l'addestramento e il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività, secondo quanto risulterà dal libretto formativo e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata. Al termine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita. 10. Il datore di lavoro avrà l'obbligo: a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica prevista; b) di non sottoporre l'apprendista a lavori non attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto; c) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione, interna o esterna alle singole Strutture, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali (nei limiti previsti dalla normativa regionale di riferimento); d) di registrare le competenze acquisite all'interno del libretto formativo. Il datore di lavoro darà comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato. 11. L'apprendista dovrà: a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti; b) prestare la sua opera con la massima diligenza; c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione presenti all'interno del piano formativo; d) osservare le norme disciplinari generali previste dal CCNL e le norme diramate mediante regolamento interno. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente comma, anche se in possesso di un titolo di studio. Periodo di apprendistato e trattamento normativo 12. L'apprendista avrà diritto allo stesso trattamento normativo previsto dal CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il percorso formativo. Le ore di insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro. Il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, nonché in caso di congedo parentale di cui al D.lgs. n. 81/2015 di durata superiore a trenta giorni. Il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini della maturazione degli scatti di anzianità previsti dall'art. 73 del CCNL. Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età, si applica la disciplina prevista dal D.lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dalle specifiche previsioni del CCNL, pertanto essi potranno prestare lavoro straordinario e svolgere attività anche in orario notturno, festivo e festivo-notturno. Il trattamento economico per gli	<i>comprese nell'orario di lavoro.</i> <i>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:</i> <i>a) per contratti di durata fino a 12 mesi, relativi alle qualifiche dei livelli da 1 a 5:</i> - dal 1° al 6° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire; - dal 7° mese: 95% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire; <i>b) per contratti di durata fino a 32 mesi, relativi alle qualifiche dei livelli da 6 a 10:</i> - dal 1° al 28° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire; - dal 29° mese: 95% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire. <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>18. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si rinvia alle disposizioni di legge vigenti in materia di apprendistato.</i>
--	--

apprendisti consisterà in una percentuale rispetto al minimo contrattuale mensile conglobato previsto all'art. 68 del CCNL, con riferimento al livello di inquadramento della qualifica per la quale è svolto l'apprendistato, con le seguenti progressioni: - per contratti di durata fino a 12 mesi per le qualifiche dal liv. 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. - per contratti di durata fino a 32 mesi per le qualifiche di cui ai liv. 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. 13. Alla fine dell'apprendistato l'inquadramento e la retribuzione saranno quelli corrispondenti alla qualifica eventualmente conseguita. 14. In caso di assenza per malattia durante il periodo di apprendistato, l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla vigente legislazione previdenziale, allo stesso trattamento a carico dell'Ente riservato al personale qualificato. 15. Il rapporto di apprendistato avrà una durata minima di 6 mesi con esclusione delle attività stagionali e si estinguerà in relazione alle qualifiche da conseguire tenuto conto delle seguenti scadenze: - 12 mesi: Liv. 1, 2, 3, 3S, 4, 5; - 32 mesi: Liv. 6, 7, 8, 9, 10. Estinzione del rapporto di apprendistato 16. Il rapporto di apprendistato si estingue: a) Per recesso di una delle Parti comunicato al termine del periodo di apprendistato, nel rispetto di un periodo di preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c., decorrente dal medesimo termine di durata pari a 15 giorni di calendario ovvero con corresponsione della relativa indennità sostitutiva; durante il periodo di preavviso c.d. "lavorato" continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. b) Per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero per le altre ragioni previste dalla legge e dal presente CCNL. Se nessuna delle Parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante 17. Si definisce "qualificazione" l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi sia attraverso modalità di formazione interna, anche mediante affiancamento, sia attraverso la formazione esterna, in ogni caso con l'obiettivo dell'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze. A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le competenze da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata della relativa formazione, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo alle conoscenze e competenze possedute in ingresso. Tutor aziendale 18. All'apprendista, nel corso del contratto di apprendistato,	
---	--

dovrà essere garantita la presenza di un tutor aziendale che avrà il compito di affiancarlo durante il periodo di apprendistato, di trasmettere all'apprendista le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative, garantendo l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna e l'apprendimento sul luogo di lavoro. Al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante, come anche in caso di risoluzione anticipata, il tutor dovrà valutare le competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'avvenuta formazione da parte dell'Ente datore di lavoro. Durata e contenuti della formazione 19. L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna, secondo quanto definito dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. Le ore di formazione di cui al presente articolo saranno comprese nell'orario normale di lavoro. L'eventuale frequenza dell'apprendista a percorsi di formazione per conseguire particolari qualifiche (Coordinatore, Educatore, OSS, Animatore, ecc.) saranno computate come ore di formazione esterna ad ogni effetto di legge, purché inerente al piano formativo specifico e formalizzabili nel libretto dell'apprendista. Ai sensi dell'art. 44, comma 3 del D.Lgs. n°81/2015 e delle specifiche linee guida della Conferenza delle regioni e delle Province Autonome, la formazione professionalizzante potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. 20. Per quanto non disciplinato dal CCNL in materia di apprendistato professionalizzante, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.	
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. 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;	Art. 23 – Assunzione del personale in forma subordinata <i>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.</i> 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. 2. Il lavoratore, in conformità alle vigenti disposizioni di legge, ed in particolare del D.lgs. n. 81/2008 e della Legge 4 giugno 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, è obbligato a fornire, al datore di lavoro, all'atto dell'assunzione, i seguenti documenti, oltre che a prendere visione di ogni altro regolamento interno aziendale, con sottoscrizione per accettazione di quanto in essi contenuto: a) certificato di nascita e di stato di famiglia; b) certificazione attestante il compimento di degli studi, unitamente a tutte le certificazioni di abilitazione, 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) certificato dei carichi pendenti e casellario giudiziale, con efficacia non anteriore ad un mese dalla data di assunzione; f) certificato di idoneità alle specifiche mansioni in corso di validità ed in conformità alle disposizioni di legge vigenti; 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) autorizzazione al trattamento dei dati personali, previa adeguata informativa privacy; j) ogni altro documento che sarà richiesto, di volta in volta, da vigenti disposizioni normative o regolamentari. 3. Il Datore di Lavoro potrà comunque accertare e verificare l'idoneità fisica del dipendente, relativamente alla mansione specifica assegnata, anche per esigenze correlate alla tutela dell'igiene e della sicurezza nei luoghi di lavoro, o dell'intera collettività aziendale, sia prima dell'assunzione che nel corso del rapporto di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di sorveglianza sanitaria. Ad aggiungersi, a livello aziendale potranno essere attuate specifiche forme di prevenzione sanitaria o di vaccinazione, avuto riguardo ai rischi professionali o ad esigenze di tutela degli utenti, tenuto altresì conto delle specifiche mansioni assegnate ai lavoratori, con obbligo di tali ultimi a sottoporsi così come previsto dalle disposizioni normative vigenti in materia.	- 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 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
---	---

	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>
Art. 23 bis – Lavoro agile 1. (...) 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 ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore, il riposo del medesimo, 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, 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. (...) 5. (...) 6. (...) 7. Le Parti a livello regionale potranno definire ulteriori modalità.	Art. 23 bis – Lavoro agile 1. (...) 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. (...) 5. (...) 6. (...) 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. (...) 2. Durante il periodo di prova, al lavoratore dovrà essere garantita una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali, stabiliti dal CCNL per ciascuna qualifica di attribuzione. 3. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, dall'una parte o dall'altra, senza preavviso e senza obbligo di motivazione, ma con il solo diritto del lavoratore alla remunerazione dei giorni di lavoro effettivamente prestati, oltre che al T.R.F., ed ai ratei di ferie,	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. (...) (già comma 1) 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

tredicesima e delle spettanze di fine rapporto, ove dovuti e maturati. 4. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia esercitato il diritto di recesso garantito dalla legge e dal comma 3 che precede, l'assunzione della lavoratrice o del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo di prova intercorso sarà computato nell'anzianità di servizio del dipendente. 5. In ipotesi di interruzione del periodo di prova a causa di malattia o infortunio extra-lavorativo, i lavoratori saranno ammessi a completare il periodo di prova stesso, ove l'attività lavorativa riprenda entro e non oltre 90 giorni dall'inizio dell'evento morboso; in caso contrario il rapporto di lavoro si intenderà risolto di diritto, a tutti gli effetti, con la data di inizio dell'assenza. 6. Ove il periodo di prova venga interrotto a causa di infortunio sul lavoro la lavoratrice o il lavoratore sarà ammessa/o a completare il periodo di prova stesso, indipendentemente dalla durata dell'assenza.	<i>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.</i> <i>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.</i> 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. <i>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.</i> <i>8. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina di legge applicabile al patto di prova.</i>
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. La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, senza apposizione di alcuna causale. È possibile stipulare un contratto con durata sino a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni, motivazioni o causali: - incrementi straordinari di attività derivante da convenzioni 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; - incrementi di attività derivanti da fasi di sperimentazione nell'attivazione di nuovi servizi e/o di nuovi setting assistenziali; - 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; - 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. 2. Il datore di lavoro può rinnovare o prorogare il contratto	Art. 25 – Assunzione a tempo determinato <i>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.</i> <i>2. La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, senza apposizione di alcuna causale.</i> <i>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:</i> - 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

di lavoro a tempo determinato liberamente entro i 12 mesi, senza alcuna causale; oltre tale termine, è richiesta la sussistenza di una delle causali indicate al comma 1 che precede, sempre nel rispetto del limite massimo di 24 mesi; 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 4 proroghe. 3. 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. 4. L’impiego di contratti a tempo determinato non potrà eccedere il 20% dell’organico a tempo indeterminato, con esclusione di 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. 5. 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. 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. 6. 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. In caso di mancato rispetto della descritta procedura - nonchè di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto - lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. 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. 7. 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 nella pianta organica, con cadenza mensile. 8. 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 tale ultimo abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ed in funzione delle sole assunzioni effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi. 9. Al contratto a tempo determinato potrà essere apposta clausola relativa al periodo di prova, proporzionale 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	<i>autorizzazione, accreditamento, convenzionamento, standard regionali, piani assistenziali, prescrizioni della committenza pubblica o privata, ovvero a modifiche dei modelli organizzativi richiesti dalle amministrazioni competenti;</i> - <i>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;</i> - <i>gestione di progetti temporanei, sperimentali, finanziati, convenzionati, accreditati o comunque collegati a specifici programmi di attività, anche regionali, territoriali, domiciliari o innovativi;</i> - <i>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;</i> - <i>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.;</i> - <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.</i> 4. <i>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.</i> 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. <i>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.</i> 7. <i>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.</i> 8. <i>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.</i> 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. <i>Restano ferme le esclusioni e le deroghe previste dalla legge e dal presente CCNL.</i> 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.
--	---

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.	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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:</i> - 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. <i>22. In caso di rinnovo di un contratto a tempo determinato per lo</i>
--	---

	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>24. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta ferma la disciplina di legge applicabile al contratto di lavoro a tempo determinato.</i>
Art. 34 – Mansioni del lavoratore 1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. 2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore, limitatamente al periodo di adibizione, ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta. 3. L'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà dell'interessato, ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo superiore a 6 mesi, sempreché il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto. 4. Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le Parti e fatte salve le attribuzioni della Direzione, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori a quelle inerenti al suo livello di inquadramento e qualifica, coerentemente con il ruolo specifico di appartenenza, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo.	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. <i>L'assegnazione a mansioni riconducibili allo stesso livello e alla medesima categoria legale di inquadramento rientra 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.</i> 3. <i>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.</i> 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. <i>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.</i> 6. <i>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.</i>
Art. 37 bis – Disciplina del lavoro nei servizi di assistenza domiciliare 1. Con riferimento al settore dell'assistenza domiciliare, le Parti si incontreranno, entro tre mesi dalla sottoscrizione del CCNL, per valutare l'adozione di una specifica disciplina di settore, che dovrà tener conto di eventuali interventi normativi in materia o riforme del settore. 2. Nelle more, si farà riferimento alle disposizioni di legge applicabili, o alla normativa regionale di riferimento.	Art. 37 bis – Disciplina del lavoro nei servizi di assistenza domiciliare 1. <i>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.</i> 2. <i>L'organizzazione del lavoro domiciliare deve tenere conto della</i>

	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 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.
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 di cui al presente articolo si riferisce alle ore di attività effettivamente prestate dal dipendente. 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 di turnazione, avuto riguardo alle specifiche esigenze dei servizi resi all'utenza o di specifici requisiti necessari a livello aziendale o richiesti a livello regionale.	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

	<i>settimanale previsto dal presente CCNL, con la continuità dei servizi e con l'organizzazione della Struttura.</i>
Art. 42 – Riposi e pause 1. Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica. 2. Ogni dipendente ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore ad 11 ore per il recupero delle energie psico-fisiche secondo quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 66/2003. 3. (...) 4. (...) 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 (sei) ore.	Art. 42 – Riposi e pause 1. Ogni dipendente ha diritto <i>a</i> un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica. 2. Ogni dipendente ha diritto <i>a</i> un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore <i>a</i> 11 ore per il recupero delle energie <i>psicofisiche</i> , secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs. n. 66/2003. 3. (...) 4. (...) 5. Il dipendente ha diritto a godere di una pausa non inferiore <i>a</i> 10 minuti, non retribuita, ove il suo orario di lavoro giornaliero ecceda le 6 ore. 6. <i>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.</i> 7. <i>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.</i> 8. <i>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.</i>
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, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 140 giorni nell'arco della vigenza contrattuale e nella misura massima del 3% del totale del personale alle dipendenze dell'azienda. 2. Il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario; in ogni caso è data facoltà al datore di lavoro, di recedere dal rapporto, con la sola erogazione del T.F.R. e delle competenze di fine rapporto dovute al lavoratore. 3. 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; ove il dipendente non aderisca a detta richiesta, lo stesso sarà considerato dimissionario, ad ogni effetto di legge; resta fermo il diritto del datore di lavoro di recedere comunque dal rapporto, con la sola erogazione del T.F.R. e delle competenze dovute al lavoratore. 4. Tale periodo di aspettativa è da intendersi aggiuntivo rispetto a quella di cui all'art. 64.	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, <i>ferma</i> 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. <i>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.</i> 3. <i>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.</i> 4. <i>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.</i> 5. <i>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.</i>

	6. <i>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.</i> 7. <i>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.</i> 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. <i>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.</i> 10. <i>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.</i>
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 90 giorni nell'arco di 3 anni. 2. (...)	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. (...)
Art. 60 – Malattia - Aspetti normativi 1. Il lavoratore ha l'obbligo di dare, tempestivamente di norma almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnati, salvo oggettivo e comprovato impedimento, comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di malattia. 2. Ad aggiungersi a quanto precede, al datore di lavoro dovrà essere messa a disposizione - nei termini, nelle forme e nelle modalità di legge, ed in particolare ai sensi dell'art. 25 della L. n. 183/2010, così come successivamente integrato, modificato, sostituito o attuato - certificazione medica attestante lo stato di malattia del lavoratore. Ove lo stato di malattia si sia protratto per un periodo eccedente i 5 giorni, il lavoratore - che svolga mansioni che prevedano un contatto diretto con i pazienti ospiti - dovrà altresì presentare, al rientro in servizio, certificazione medica da cui si evinca che non sussistano pericoli di contagio per il personale e per i pazienti ospiti. 3. In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata nelle forme che precedono, il lavoratore ha l'obbligo, di dare tempestiva comunicazione - e comunque almeno 2 ore prima dell'inizio dell'orario di lavoro o della turnazione assegnata, salvo comprovato ed oggettivo impedimento, al datore di lavoro, del prolungarsi dell'evento, fermo restando l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità sopra descritti, 4. Il mancato adempimento degli obblighi posti a carico del lavoratore, descritti nei commi 1, 2 e 3 che precedono,	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. <i>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.</i> 3. <i>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.</i> 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. <i>Il lavoratore ha l'obbligo di indicare correttamente e mantenere aggiornato l'indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia,</i>

comporterà e l'apertura di un procedimento disciplinare disciplinare, ai sensi dell'art.91 del CCNL e l'assenza del lavoratore potrà essere considerata ingiustificata. 5. 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, ove debitamente comunicati e certificati; in ipotesi contraria, l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata, con applicazione delle conseguenze disciplinari di cui all'art. 91 del CCNL. 6. In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere visita medica di controllo del lavoratore, assente per malattia, per il tramite dei servizi ispettivi degli Enti competenti, al fine di verificare e controllare l'effettivo stato di salute del dipendente assente dal lavoro per malattia, oltre che, nelle modalità stabilite dalla legge e dal CCNL, di ottenere l'accertamento dell'idoneità del lavoratore all'espletamento delle mansioni assegnate contrattualmente o la stessa idoneità all'attività lavorativa.	<i>nonché di comunicare tempestivamente alla Struttura ogni eventuale variazione dello stesso, secondo le modalità previste dalla legge e dalle disposizioni degli enti competenti.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>
Art. 62 – Malattia - Trattamento economico 1. Al lavoratore sarà corrisposta: a) un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera, con riferimento al periodo di carenza dei primi quattro eventi morbosi di ciascun anno di calendario; b) un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera, con riferimento al periodo di carenza di tutti gli eventi morbosi intervenuti nel corso dell'anno di calendario, in ipotesi di: - ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi; - day-hospital; - patologie gravi e continuative che comportino terapie salvavita. 2. Il datore di lavoro corrisponderà, altresì, al dipendente: - dal 4° al 20° giorno, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS, sino al raggiungimento dell'80% della retribuzione giornaliera; - dal 21° giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera. 3. Nessuna indennità per carenza o integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sarà riconosciuta al lavoratore a partire dal 5° evento di malattia compreso, per ciascun anno di calendario, ad eccezione del verificarsi delle ipotesi di cui al precedente comma 1, lettera b). 4. Ad aggiungersi, nessuna indennità per carenza o integrazione sarà riconosciuta nelle ipotesi in cui: - a fronte di accertamenti compiuti dagli Enti ed Istituzioni competenti, tali ultimi non riconoscano alcuna indennità allo stesso lavoratore o la riconoscano in misura ridotta; - ove l'assenza sia ritenuta ingiustificata all'esito di regolare esperimento della procedura disciplinare ai sensi dell'art. 91 del CCNL; - nei casi in cui il lavoratore abbia richiesto di usufruire di aspettativa non retribuita per malattia, disciplinata dall'art. 64	Art. 62 – Malattia - Trattamento economico <i>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:</i> <i>a) 90% della retribuzione giornaliera per i primi 20 giorni complessivi di assenza per malattia;</i> <i>b) 100% della retribuzione giornaliera dal 21 ° giorno complessivo di assenza per malattia.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>8. Nessun trattamento economico o integrazione sarà riconosciuto nelle</i>

del CCNL. 5. Ai fini del presente articolo, per il calcolo della retribuzione giornaliera si rinvia espressamente all'art. 68 del CCNL.	<i>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 cause imputabili al lavoratore, salve le diverse previsioni inderogabili di legge.</i> <i>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.</i>
Art. 63 – Malattia - Periodo di comporto 1. Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni continuativi in un anno solare - calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso, decorso il quale il datore di lavoro avrà diritto di procedere al suo licenziamento. 2. Alternativamente all'ipotesi di cui al comma 1 che precede, al datore di lavoro è concessa facoltà di licenziare il lavoratore ove lo stesso abbia cumulato una pluralità di assenze, frazionate ed intermittenti ed ove il numero di giorni di malattia risulti superiore a 180 giorni nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso. 3. Nelle ipotesi che precedono, al lavoratore sarà riconosciuta ogni spettanza di fine rapporto dovuta ai sensi di legge o del CCNL, oltre che del T.F.R. 4. (...) 5. Sono esclusi dal computo del periodo di comporto le assenze correlate alle seguenti ipotesi: - ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi; - day - hospital; - patologie gravi e continuative che comportino terapie salva-vita; - periodi di assenza sottesi o connessi ad invalidità riconosciuta. 6. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 che precedono non trovano applicazione anche nell'ipotesi in cui il superamento del periodo di comporto si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia, purché richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini suindicati, nelle modalità ed alle condizioni stabilite dall'art. 64 del CCNL. 7. E' facoltà del dipendente richiedere un prospetto aggiornato delle giornate di assenza cumulate dal dipendente e computate nel periodo di comporto; tale richiesta dovrà essere presentata alla struttura associata, che si obbliga a dare risposta entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta medesima.	Art. 63 – Malattia - Periodo di comporto <i>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.</i> <i>2. Ai fini del comma che precede, si computano tutte le assenze per malattia debitamente certificate, siano esse continuative, frazionate o intermittenti.</i> <i>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.</i> <i>4. Sono escluse dal computo del periodo di comporto le assenze correlate alle seguenti ipotesi, ove debitamente certificate e documentate:</i> <i>a) ricovero ospedaliero, comprensivo dei giorni di prognosi immediatamente conseguenti;</i> <i>b) day hospital;</i> <i>c) patologie oncologiche;</i> <i>d) patologie gravi che comportino terapie salvavita;</i> <i>e) assenze sottese o connesse a disabilità o invalidità riconosciuta, nei limiti in cui risultino causalmente collegate alla condizione certificata.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>7. (...) (già comma 4)</i> <i>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.</i>
Art. 64 – Aspettativa non retribuita per malattia (...)	Art. 64 – Aspettativa non retribuita per malattia <u>(Soppresso)</u>
Art. 69 – Minimi contrattuali conglobati mensili 1. Le Parti concordano un aumento contrattuale, con effetti dalla sottoscrizione del verbale di accordo del 23 luglio 2025 e, dunque, dal 1° agosto 2025, la cui erogazione, comprensiva di eventuali arretrati, viene effettuata dal primo mese utile. 2. A decorrere dalle scadenze indicate al comma 1 che precede, ai dipendenti è riconosciuto il seguente incremento della retribuzione, da intendersi non assorbibile, fatta salva diversa previsione dei contratti individuali di lavoro del personale: Livello – tabellare 2020-2022 + incremento = tabellare	Art. 69 – Minimi contrattuali conglobati mensili <i>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.</i> <i>2. L'incremento di cui al comma precedente è riconosciuto secondo le seguenti decorrenze:</i> <i>a) euro 40,00 sul livello IV, riproporzionati sugli altri livelli, a decorrere dal 1° ottobre 2026;</i> <i>b) ulteriori euro 25,00 sul livello IV, riproporzionati sugli altri livelli, a decorrere dal 1° gennaio 2027;</i>

2023-2025: Liv. Quadro: € 2.014,24 + € 115,91 = € 2.130,15 Liv. 10: € 1.864,82 + € 107,31 = € 1.972,13 Liv. 9: € 1.790,45 + € 103,03 = € 1.893,48 Liv. 8: € 1.673,30 + € 96,29 = € 1.769,59 Liv. 7: € 1.657,55 + € 95,38 = € 1.752,93 Liv. 6: € 1.604,06 + € 92,31 = € 1.696,37 Liv. 5: € 1.547,98 + € 89,08 = € 1.637,06 Liv. 4: € 1.477,10 + € 85,00 = € 1.562,10 Liv. 3s: € 1.442,05 + € 82,98 = € 1.525,03 Liv. 3: € 1.406,99 + € 80,97 = € 1.487,96 Liv. 2: € 1.314,48 + € 75,64 = € 1.390,12 Liv. 1: € 1.224,94 + € 70,49 = € 1.295,43 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 31/07/2025.	<i>c) ulteriori euro 25,00 sul livello IV, riproporzionati sugli altri livelli, a decorrere dal 1° gennaio 2028.</i> <i>3. Per effetto degli incrementi di cui ai commi precedenti, i minimi contrattuali conglobati mensili sono determinati nella misura indicata nella tabella che segue:</i> <i>Livello – tabellare vigente / dal 1.10.2026 / dal 1.1.2027 / dal 1.1.2028:</i> <i>(...)</i> <i>4. Gli incrementi di cui al presente articolo sono da intendersi non assorbibili, fatta salva diversa previsione dei contratti individuali di lavoro del personale. 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.</i>
Art. 71 – Importo a titolo di «una tantum» (...)	Art. 71 – Importo a titolo di «una tantum» <u><i>(Soppresso)</i></u>
Art. 80 – Pronta disponibilità 1. (...)	Art. 80 – Pronta disponibilità 1. (...) <i>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.</i>
Art. 86 – Obblighi del lavoratore 1. I lavoratori, all'atto dell'assunzione, assumono l'obbligo di conformarsi a tutte le obbligazioni contrattuali, alle direttive impartite dal datore di lavoro, alle vigenti disposizioni di legge, ai regolamenti aziendali ed al codice disciplinare. 2. Ai lavoratori, anche in un'ottica di qualità dei servizi e di tutela dell'utente, è richiesta una particolare e specifica diligenza, nell'adempimento delle obbligazioni assunte contrattualmente; ad essi, in particolare, è richiesta una particolare comprensione delle esigenze proprie dell'utenza, nonché dei loro familiari, dovendo agire con responsabilità, cautela e cura dei pazienti ospiti, attenendosi scrupolosamente alle disposizioni ricevute, nonché ai protocolli ed alle procedure adottate a livello aziendale, anche in forma regolamentare. I regolamenti aziendali non possono contenere norme in contrasto con il presente CCNL e la vigente legislazione. 3. Ai lavoratori, ad aggiungersi, è richiesto di assumere modi cortesi, verso i terzi e gli utenti, oltre che di tenere una condotta in linea con la peculiarità dei servizi resi al pubblico e dalla natura degli stessi.	Art. 86 – Obblighi del lavoratore <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>6. Il lavoratore è tenuto a rispettare, ove adottati dalla Struttura, il</i>

	<i>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.</i> <i>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.</i>
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 o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. 2. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare comminato dal datore di lavoro potrà avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, L. n. 300/1970 e dall'art. 91 del CCNL.	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, <i>procedure, protocolli, codici di comportamento, Codici Etici, Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, sistemi disciplinari</i> o accordi aziendali in materia <i>disciplinare</i>, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti <i>o con altre modalità idonee a garantirne la conoscibilità, nel rispetto della normativa vigente.</i> 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, <i>dal CCNL, nonché delle procedure previste dalle vigenti norme di legge.</i>
Art. 91 – Provvedimenti disciplinari 1. L'inosservanza delle obbligazioni assunte dal lavoratore, derivanti dal contratto di lavoro, dalla legge, da norme regolamentari e protocolli adottati a livello aziendale, nonché del CCNL, potrà essere sanzionato ove il fatto sia accertato con l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati all'entità dell'inadempimento, contestato ai sensi dell'art. 7 della L. n. 300/1970. 2. Gli inadempimenti in cui i lavoratori incorreranno, saranno sanzionati mediante l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, previa contestazione dei fatti oggetto di addebito, nelle modalità specificate al comma 3 che segue: - 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. 3. Fatta eccezione per le ipotesi di biasimo verbale, l'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra indicati, dovrà essere preceduta da contestazione degli addebiti, in conformità a quanto disposto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, con diritto del lavoratore a presentare le proprie deduzioni, in forma scritta o di essere ascoltato, personalmente, con assistenza dell'organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato. 4. Il lavoratore, ove ne abbia intenzione, dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni - o richiedere di essere sentito personalmente - entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare di cui al comma 3 che precede. 5. Una volta ricevute le deduzioni da parte del dipendente, se ritenute non sufficienti, o comunque decorso inutilmente il termine di 10 giorni di cui al comma che precede, il datore di	Art. 91 – Provvedimenti disciplinari 1. <i>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.</i> 2. <i>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.</i> 3. <i>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.</i> 4. <i>Gli inadempimenti in cui i lavoratori incorrano potranno essere sanzionati mediante l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari:</i> - 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 <i>l'ipotesi del</i> biasimo verbale,

lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare, proporzionata ai fatti oggetto di contestazione, che dovrà essere trasmessa al dipendente entro il successivo termine di 20 giorni. 6. Fermi restando i diritti garantiti dalle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore, al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, è concesso il diritto di promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della organizzazione sindacale alla quale conferisca specifico mandato, la costituzione - per il tramite dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro - di un collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro, da scegliere di comune accordo, o in mancanza da nominarsi a cura della direzione preposta del predetto Ispettorato. Il provvedimento disciplinare, in ipotesi di tempestiva impugnazione, rimarrà sospeso sino alla definizione dell'arbitrato promosso dal dipendente. 7. Non potrà tenersi conto delle sanzioni comminate, quali precedenti disciplinari, ove siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione. 8. Fermo restando quanto precede, le Parti convengono di individuare, in seguito, esemplificazioni dei comportamenti, aventi rilevanza ai fini disciplinari e sanzionabili da parte del datore di lavoro: a) richiamo scritto Si applica il provvedimento del biasimo scritto ove il dipendente commetta inadempimenti delle proprie obbligazioni di lieve entità e di gravità inferiore a quelle indicate ai punti successivi. b) Multa Si applica il provvedimento disciplinare della multa, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità indicate alle lettere d) ed e), che seguono: - inosservanza dell'orario di lavoro; - assenza non giustificata non superiore ad un giorno entro l'anno di calendario; - inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dal datore di lavoro, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento; - irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti; - mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo; - assunzione di un contegno scorretto ed offensivo colleghi, salvo che il fatto non rientri nelle ipotesi di cui al punto d) che segue. c) Sospensione Si applica il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità, indicate alla lettera e) che segue: - inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro; - assenze ingiustificate dal servizio, eccedenti i 2 giorni nell'anno di calendario; - inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, anche adottate a livello aziendale, ove l'inadempimento possa cagionare danni alle cose e nessun danno alle persone; - presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze	l'applicazione dei provvedimenti disciplinari dovrà essere preceduta da contestazione <i>scritta</i> degli addebiti, in conformità a quanto disposto dall'art. 7 della L. n. 300/1970, con diritto del lavoratore a presentare le proprie <i>giustificazioni</i> in forma scritta o <i>a chiedere</i> di essere ascoltato personalmente, <i>anche con l'assistenza</i> dell'organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato. 6. Il lavoratore dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni, <i>ovvero</i> richiedere di essere <i>ascoltato</i> personalmente, entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare. 7. Ricevute le <i>giustificazioni</i> del lavoratore, <i>ove</i> ritenute non sufficienti, <i>ovvero</i> decorso inutilmente il termine di cui al comma <i>precedente</i>, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare proporzionata ai fatti oggetto di contestazione. <i>Il provvedimento disciplinare</i> dovrà essere <i>comunicato</i> 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 <i>disciplinari</i> quali precedenti disciplinari ove siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione. 10. <i>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.</i> 11. <i>Si applica il provvedimento disciplinare della multa, salvo che il fatto presenti maggiore gravità, ove il lavoratore incorra, a titolo esemplificativo, nelle seguenti violazioni:</i> a) <i>inosservanza dell'orario di lavoro;</i> b) <i>assenza non giustificata non superiore a un giorno nell'anno di calendario;</i> c) <i>inosservanza non grave delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni impartite a tale scopo dalla Struttura;</i> d) <i>irregolarità di servizio, disattenzioni, negligenze o omissioni lievi nello svolgimento dei compiti assegnati;</i> e) <i>mancata comunicazione della variazione di domicilio, residenza, recapito telefonico o indirizzo di reperibilità nei casi in cui vi sia tale obbligo;</i> f) <i>contegno scorretto od offensivo verso colleghi, superiori o terzi, salvo che il fatto presenti maggiore gravità;</i> g) <i>mancata partecipazione ingiustificata a momenti formativi obbligatori, ove non reiterata;</i> h) <i>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.</i> 12. <i>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:</i> a) <i>inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;</i> b) <i>assenze ingiustificate dal servizio eccedenti 2 giorni nell'anno di calendario;</i> c) <i>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;</i>
---	--

stupefacenti; - abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento; - insubordinazione verso i superiori; - irregolarità volontaria nelle formalità di timbratura all'atto dell'ingresso o dell'uscita dai luoghi di lavoro, ai fini del controllo delle presenze, fatti salvi i casi di recidiva; - assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti o terzi; - accettazione di importi, a qualsivoglia titolo, dagli ospiti e dai loro familiari; - rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale; - assenza ingiustificata alla visita fiscale; d) Licenziamento Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro: - molestie di carattere sessuale rivolte ai colleghi di lavoro, a degenti e/o utenti e/o loro accompagnatori, all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare; - atti di libidine commessi all'interno della struttura o nell'ambito del servizio domiciliare; - condanna per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1 lettere a) e b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) e d) e comma 4 septies della L. 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni o integrazioni; - condanne da cui consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001 n. 97; - sentenza anche non definitiva di condanna o di patteggiamento per reati commessi all'esterno della struttura, la cui natura sia tale da compromettere il vincolo fiduciario con il lavoratore e/o la sicurezza e la tutela delle persone assistite o dei colleghi di lavoro. - abbandono di luoghi di lavoro, senza giustificato e comprovato motivo, che possano comportare pregiudizio agli utenti; - grave negligenza nell'esecuzione delle mansioni assegnate contrattualmente o delle direttive impartite dal datore di lavoro, che possano comportare pregiudizio all'incolumità degli utenti, dei colleghi o di terzi; - errori od omissioni nella somministrazione della terapia farmacologia, fisica o riabilitativa; - inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, adottate anche a livello aziendale, ove dette inosservanze possano comportare pregiudizio agli utenti, ai colleghi o a terzi; - grave inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di assenze per malattia; - assenza ingiustificata oltre il 4° giorno nell'ultimo anno; - grave insubordinazione verso i superiori gerarchici; - aggressioni verbali o fisiche, verso i superiori, i colleghi, gli utenti o terzi, presenti nei luoghi di lavoro, nonché qualsiasi forma di violenza, fisica o morale, esercitata nei confronti degli ospiti; - danneggiamento volontario dei beni aziendali, concessi in	d) <i>presentarsi al lavoro o prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;</i> e) <i>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;</i> f) <i>insubordinazione verso i superiori;</i> g) <i>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;</i> h) <i>contegno scorretto od offensivo verso utenti, ospiti, pazienti, familiari o terzi;</i> i) <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;</i> l) <i>rifiuto ingiustificato di eseguire incarichi affidati o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale;</i> m) <i>assenza ingiustificata alla visita medica di controllo;</i> n) <i>violazione delle procedure in materia di privacy, protezione dei dati personali, gestione documentale o utilizzo degli strumenti informatici, ove non ne derivi grave pregiudizio;</i> o) <i>omessa o ritardata segnalazione di situazioni di rischio, ove non ne derivi grave pregiudizio per utenti, ospiti, pazienti, colleghi o terzi;</i> p) <i>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;</i> q) <i>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;</i> r) <i>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.</i> 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) <i>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;</i> b) <i>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;</i> c) <i>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;</i> d) <i>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;</i> e) <i>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;</i> f) <i>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</i>
---	---

uso al dipendente; - diverbi di particolare gravità, ingiurie, o risse sul luogo di lavoro; - appropriazione indebita o furto di qualsivoglia bene, appartenente all'azienda, agli utenti, agli ospiti, ai familiari dei pazienti o a colleghi e superiori gerarchici; - esecuzione di attività professionali o lavorative, per proprio conto o in favore di terzi, se effettuate durante l'orario di lavoro o al di fuori dell'orario di lavoro, ove in concorrenza ed a nocimento degli interessi del datore di lavoro ed in assenza di autorizzazione di tale ultimo; - contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente l'assunzione; - introduzione di sostanze nocive e proibite ai sensi di legge o di regolamenti, anche di livello aziendale, qualunque ne sia la natura, nei luoghi di lavoro; - irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, o violazione di protocolli aziendali, ove tali comportamenti arrechino grave danno ai beni aziendali o alla persona, ospite, utente o terzi; - compimento di qualsivoglia atto o comportamento implicante dolo o colpa grave con danno dell'azienda; - gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale dell'Ente per quanto di riferimento alle normative di cui alla L. n. 231/2001; - recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a tre sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti; 8. Le elencazioni che precedono, seppur esemplificative e non esaustive, sono redatte anche in conformità a quanto disposto dall'art. 18 della L. n. 300/1970, ed alla individuazione dei casi di legittimo licenziamento da parte del datore di lavoro. 9. Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del T.F.R. e di tutte le spettanze e le competenze dovute per legge. 10. L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è esaustiva e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possano determinare l'applicazione delle medesime sanzioni di cui al comma 2. 11. In ipotesi in cui le mancanze comportino il licenziamento senza preavviso, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente, con effetto immediato, sino a definizione del procedimento disciplinare.	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 nocimento 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;
---	--

	<i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>
Art. 97 – Normativa applicabile 1. Con riferimento alle aziende rientranti nell'ambito di applicazione della L. 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20/5/1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il CCNL, il licenziamento può essere intimato per “giusta causa” (art. 2119 c.c.) o per “giustificato motivo”, con preavviso, intendendosi, con tale ultimo, il recesso determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. 2. In ogni caso, il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. 3. In caso di licenziamento per “giustificato motivo con preavviso”, al lavoratore dovrà essere data comunicazione del recesso, nel rispetto dei termini di cui all'art. 98 che segue. 4. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia. 5. Con riferimento all'ambito di applicazione della norma, in ipotesi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo ed oggettivo, troveranno altresì applicazione le disposizioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del D.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.	Art. 97 – Normativa applicabile <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i> <i>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.</i>
Art. 101 – Protocollo di intesa (...)	Art. 101 – Protocollo di Intesa <u>(Soppresso)</u>
Art. 103 – Previdenza complementare 1. Le Parti potranno valutare specifiche forme di previdenza complementare, ed individuare un Fondo di riferimento; a tal proposito, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 (sei) mesi dalla sottoscrizione del CCNL.	Art. 103 – Previdenza complementare <i>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.</i> <i>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.</i>

	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.
--	--