

VERBALE DI ACCORDO

tra

- CIU – Unionquadri, Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali, nella persona di Vitaliano Capicotto, su delega del Presidente, Gabriella Ancora;
- SNALV Confsal – Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori, nella persona del Segretario Nazionale, Maria Mamone;
- Confsal – Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori, nella persona della dott.ssa Maria Mamone, per delega del Segretario Generale, Angelo Raffaele Margiotta;
- CSE (Confederazione Indipendente Sindacati Europei), nella persona del Segretario Nazionale – Responsabile Area Contrattazione, Roberto Cefalo;
- CSE Sanità (Federazione delle professioni sanitarie sociali tecniche e amministrative della Confederazione CSE), nella persona di Elena Izzo, per delega del Consiglio di Presidenza;
- CSE Fulscam (Federazione Unitaria Lavoratori Servizi, Commercio, Albergo e Mensa), nella persona del Segretario Generale, Michele Giuliano;
- CONFELP – Confederazione Europea Lavoratori e Pensionati, nella persona del Segretario Nazionale Antonio Valastro, su delega del Segretario Generale, Salvatore Orlando.

e

- ANASTE - Associazione Nazionale Strutture Territoriali, nella persona del Presidente, dott. Sebastiano Capurso, dott. Gianluigi Pirazzoli, dott. Antonios Antoniadis, dott. Michele Assandri, dott. Michele Garo, Dott. Mauto Mantovani, con l'assistenza dell'avv. Paolo Amato.

PREMESSO CHE

- (i) Anaste è un'organizzazione datoriale rappresentativa degli interessi delle proprie associate con riferimento al settore sanitario e socio-sanitario.
- (ii) Anaste sottoscrive, storicamente, il CCNL per il personale dipendente delle Strutture Territoriali, rinnovato, da ultimo, per effetto del verbale di accordo del dicembre 2022 (di seguito, “**CCNL Anaste**”).
- (iii) Per effetto della trasmissione delle rispettive piattaforme di rinnovo, ad opera delle Organizzazioni Sindacali e di parte datoriale, si sono intraprese trattative per addivenire alla sottoscrizione del



CCNL per il triennio 2023-2025.

- (iv) In tale contesto, tenuto conto in particolare dell'ambito *profit* del settore, ma non solo, è stata avvertita la necessità di un riallineamento contrattuale, in relazione alla parte normativa ed ai minimi tabellari.
- (v) In ragione del susseguirsi di incontri e trattative, le Parti hanno raggiunto un'intesa preliminare su taluni punti ed articoli del CCNL, risultando così maturi i tempi per la sottoscrizione del presente verbale di accordo (di seguito, "Verbale")

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

le Parti, così come sopra identificate e rappresentate, dichiarano, stipulano e convengono quanto segue.

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del Verbale.
2. Le Parti dichiarano di aver trovato un'intesa definitiva sul testo del CCNL per il triennio 2023-2025, ritenendo necessaria una revisione normativa ed un incremento dei minimi tabellari e, dunque, della remunerazione riconosciuta al personale dipendente del settore.
3. Quanto ai minimi tabellari, le Parti hanno raggiunto un'intesa sull'incremento degli stessi, per ciascun livello del CCNL Anaste, secondo i valori di seguito espressi:

	20-22	23-25	
Livello	Tabellare	Incremento	Tabellare
Quadro	2.014,24 €	115,91 €	2.130,15 €
10	1.864,82 €	107,31 €	1.972,13 €
9	1.790,45 €	103,03 €	1.893,48 €
8	1.673,30 €	96,29 €	1.769,59 €
7	1.657,55 €	95,38 €	1.752,93 €
6	1.604,06 €	92,31 €	1.696,37 €
5	1.547,98 €	89,08 €	1.637,06 €
4	1.477,10 €	85,00 €	1.562,10 €
3s	1.442,05 €	82,98 €	1.525,03 €
3	1.406,99 €	80,97 €	1.487,96 €
2	1.314,48 €	75,64 €	1.390,12 €
1	1.224,94 €	70,49 €	1.295,43 €

4. A copertura del periodo dal 1° gennaio 2023 alla data di sottoscrizione del CCNL, è corrisposto un importo a titolo di *una tantum*, pari ad Euro 300,00 (trecento/00) lordi.

Tale istituto sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL e che abbiano prestato attività lavorativa nel periodo 1° gennaio 2023 – 31 luglio 2025; l'una tantum sarà corrisposta tenuto conto dei seguenti criteri e scaglioni:

- assunzione sino al 2023: € 300;
- assunzione nel corso del 2024: € 200;
- assunzione nel corso del 2025: € 100.

Tali importi saranno erogati in 3 (tre) tranches mensili con le mensilità dei mesi di settembre 2025, ottobre 2025 e novembre 2025. Gli importi così erogati non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, né del trattamento di fine rapporto.

I contenuti del presente paragrafo andranno ad integrare e modificare la norma dell'art. 71 del CCNL Anaste vigente.

5. Le Parti, inoltre, hanno trovato un'intesa sulla modifica della parte normativa del CCNL Anaste, con particolare riferimento agli articoli indicati nella tabella qui allegata, che tiene conto della versione attualmente vigente e della riformulazione di ogni singolo articolo menzionato (**"Allegato 1"**)
6. Le Parti confermano che - valutato l'andamento del settore e tenuto conto di iniziative economiche che il Governo o le Regioni vorranno intraprendere con riferimento al comparto cui il CCNL Anaste trova applicazione - a decorrere dall'anno 2026 e nei tempi tecnici necessari allo scopo, sarà istituito un tavolo di confronto per il rinnovo del successivo triennio 2026-2028.
7. Le Parti ribadiscono l'impegno a programmare - anche a livello regionale - azioni comuni volte a sensibilizzare il Governo e/o le Regioni, anche per il tramite della Conferenza Stato Regioni, nell'ottica di ricercare soluzioni economiche e normative per far fronte alle esigenze economiche del settore socio-sanitario ed assistenziale.
8. Le Parti si impegnano a sottoscrivere versione consolidata del CCNL Anaste, in originale, entro la data del 30 settembre 2025, pur specificando le Parti che - anche ai fini amministrativi e contabili e per consentire - le modifiche qui concordate avranno efficacia dal 1° agosto 2025.
9. Entro il termine del 30 settembre 2025, le Parti analizzeranno altresì, congiuntamente, tutta la parte normativa del contratto, per verificare la necessità di apportare, se necessarie, ulteriori modifiche ove norme imperative di legge, entrate in vigore nelle more, rendano necessaria una revisione di uno o più articoli del CCNL Anaste.

Pauli

10. Anaste dichiara che il Presidente nazionale sottoporrà il Verbale a ratifica formale del Consiglio Nazionale, da convocarsi d'urgenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 23 luglio 2025

Per Anaste

Per le Organizzazioni Sindacali

Antonio Di Pietro
Daniela Gatti
Antonio
Scudato
Costa

CONFELP *[Signature]*
CSE Rosello
CSE SANITA' *[Signature]*
PIU - UNITARI *[Signature]*
CONFEDAL + DEUGA *[Signature]*
SIALU/CONFAL *[Signature]*

<p style="text-align: center;">Art. 17 Condizioni ambientali</p> <p>1. La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, nonché la stessa salubrità degli ambienti di lavoro rappresentano valori condivisi dalle Parti e costituiscono, anche in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia, obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori.</p> <p>2. In conformità a tale obiettivo, il datore di lavoro, la direzione sanitaria, nonché i dirigenti e preposti all'uopo individuati, unitamente ai lavoratori e a tutte le figure professionali, istituite in conformità alle disposizioni di legge vigenti, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità,</p>	<p style="text-align: center;">Art. 17 Condizioni ambientali</p> <p>[...]</p> <p>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</p>
---	--














al fine di eliminare o ridurre ogni rischio alla fonte, nell'ottica di migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro, in un'ottica di tutela per gli stessi lavoratori, oltre che per gli utenti finali dei servizi erogati dal datore di lavoro.

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,

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.

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.

[Handwritten signatures in black and blue ink]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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;

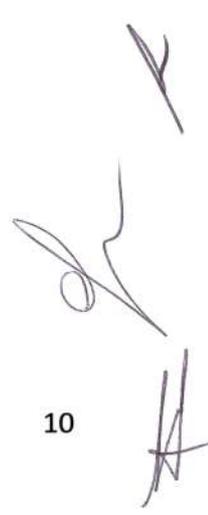
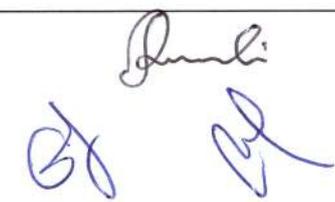
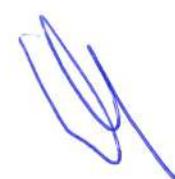
- segnalare
immediatamente alle
superiori eventuali carenze
di macchinari,
apparecchiature, utensili,
mezzi, attrezzature e
dispositivi di sicurezza e di



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.

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:



<ul style="list-style-type: none">- 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 successivamente modificato od integrato.

Art. 25

Art. 25

Assunzione a tempo determinato	Assunzione a tempo determinato
<p>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.</p> <p>La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. <p>2. Il datore di lavoro può rinnovare o</p>	<p>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.</p> <p>La durata massima del contratto a tempo determinato è fissata in 12 mesi, senza apposizione di alcuna causale.</p> <p>È possibile stipulare un contratto con durata sino a 24 mesi in presenza di almeno una delle seguenti condizioni, motivazioni o causali:</p> <ul style="list-style-type: none">o incrementi straordinari di attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;o sostituzione di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro e/o sostituzione di dipendenti assenti per permesso straordinario

15

prorogare il contratto di lavoro a tempo determinato; il contratto può essere rinnovato, anche se circoscritto al limite massimo di 12 mesi, solo in presenza di una causale di cui al comma 1; può essere, invece, prorogato liberamente entro i 12 mesi; oltre tale termine è richiesta una delle causali indicate anche per la proroga, sempre nel rispetto del limite massimo di 24 mesi e 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

non retribuito concesso dalla struttura;

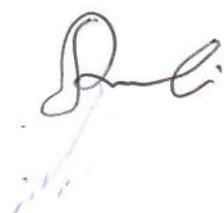
- o necessità di garantire continuità assistenziale e l'erogazione dei servizi in sostituzione di personale assente durante il periodo annuale programmato di ferie;
- o incrementi di attività derivanti da fasi di sperimentazione nell'attivazione di nuovi servizi e/o di nuovi setting assistenziali;
- o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- o introduzione sperimentale di nuove tecnologie che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- o temporanea inidoneità accertata ai sensi dell'art. 41 d.lgs. 81/2008 o dell'art. 5 l. 300/1970 dei

<p>contratto di durata superiore a 6 mesi.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>dipendenti ricollocati in una diversa mansione;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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. <p>2. Il datore di lavoro può rinnovare o prorogare il contratto di lavoro a</p>
--	---












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 -

tempo determinato; il contratto può essere rinnovato, anche se circoscritto al limite massimo di 12 mesi, solo in presenza di una causale di cui al comma 1; può essere, invece, prorogato liberamente entro i 12 mesi; oltre tale termine è richiesta una delle causali indicate anche per la proroga, sempre nel rispetto del limite massimo di 24 mesi e 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:
- o 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi;
 - o 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

nonché 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.

8. 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.

9. L'attività lavorativa, resa a tempo determinato, costituirà

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 somministrazione 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

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.

10. Al contratto a tempo determinato potrà essere apposta clausola relativa al periodo di prova nelle seguenti misure:

a) per l'assunzione fino a 6 mesi, sino a 15 giorni di calendario;

b) per periodi superiori a 6 mesi, sino a 30 giorni di calendario.

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 - nonché 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.

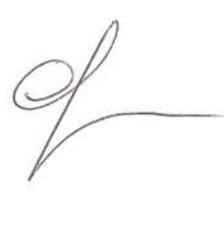
7. Il datore di lavoro informerà i lavoratori a tempo determinato, le R.S.U., nonché le rappresentanze sindacali aziendali, circa i posti vacanti che si renderanno disponibili nella pianta organica, con cadenza mensile.

8. L'attività lavorativa, resa a tempo determinato, costituirà titolo di precedenza - a parità di requisiti, mansioni, livello di

	<p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">○ 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
--	--







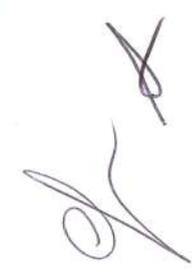
	ogni 15 giorni di calendario di durata del contratto.
<p style="text-align: center;">Art. 27</p> <p style="text-align: center;">Classificazione ed inquadramento del personale</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p style="text-align: center;">5° livello</p> <p style="text-align: center;">Rientrano nel 5° livello di inquadramento le posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di coordinamento di funzioni tecniche, educative e che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti.</p> <p style="text-align: center;">I lavoratori inquadrianti al presente livello collaborano alla redazione della programmazione delle attività e rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.</p> <p style="text-align: center;">Vi rientrano:</p>	<p style="text-align: center;">Art. 27</p> <p style="text-align: center;">Classificazione ed inquadramento del personale</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p style="text-align: center;">5° livello</p> <p style="text-align: center;">Rientrano nel 5° livello di inquadramento le posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di coordinamento di funzioni tecniche, educative e che richiedono, pertanto, conoscenze indispensabili per l'espletamento dei propri compiti; tali figure professionali collaborano alla redazione della programmazione delle attività e rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.</p> <p style="text-align: center;">Appartengono a tale livello anche le figure professionali individuate</p>

<p>- Operatore socio-sanitario con funzioni di coordinamento.</p>	<p>dagli Accordi Stato-Regioni di supporto ed assistenza al personale infermieristico che svolgano la loro attività collaborando e attenendosi alle indicazioni e programmi dell'infermiere, nell'ottica dell'integrazione multiprofessionale secondo l'organizzazione del contesto in cui è inserito</p> <p>Vi rientrano, rispettivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Operatore socio-sanitario con funzioni di coordinamento; - Assistente infermiere.
<p>Art. 46, comma 15 - Tutela della genitorialità Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS; per le prestazioni sanitarie</p>	<p>Art. 46, comma 15 - Tutela della genitorialità Durante il periodo di interdizione obbligatoria, le relative indennità saranno distribuite tra il Datore di Lavoro e l'INPS, sino al raggiungimento del 100% della retribuzione del</p>

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

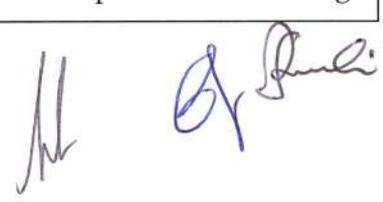
<p>provvederà l'Ente preposto.</p>	<p>dipendente, entro il limite massimo di 5 (cinque) mesi; per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.</p>
<p>Art. 57, comma 1, Diritto allo studio</p> <p>1. Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è individuato – complessivamente, per quanto attiene al presente capo- in 170 ore annue individuali.</p>	<p>Art. 57, comma 1 – Diritto allo studio</p> <p>1. Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è individuato – complessivamente, per quanto attiene al presente capo- in 190 ore annue individuali.</p>
<p>Art. 59, comma 2 - ECM</p> <p>Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali, con conseguenti oneri retributivi posti a carico del datore di lavoro, sino ad un massimo di 20 ore annuali pro capite, da ritenersi comprese nel</p>	<p>Art. 59, comma 2 - ECM</p> <p>Il personale che partecipa alla formazione continua è considerato in servizio per tutti gli effetti contrattuali, con conseguenti oneri retributivi posti a carico del datore di lavoro, sino ad un massimo di 40 ore annuali <i>pro capite</i>, necessarie a consentire il completamento degli</p>

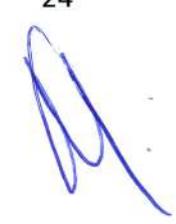

M











<p>monte ore di cui all'art. 58, comma 2, del CCNL.</p>	<p>obblighi formativi previsti dalla legge, da ritenersi comprese nel monte ore complessivo di cui all'art. 57, comma 1, del CCNL.</p>
<p>Art. 62 – Malattia / Trattamento economico</p> <p>1. Con riferimento ai primi 3 giorni di carenza di ogni evento di malattia dal 1° al 4° compreso, per ciascuno anno di calendario, il datore di lavoro garantirà al lavoratore un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera nelle seguenti ipotesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi; b) <i>day-hospital</i>; c) emodialisi; d) patologie gravi di natura cardiovascolare e cerebrale; e) patologie oncologiche; f) sclerosi multipla o 	<p>Art. 62 – Malattia / Trattamento economico</p> <p>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 solare; 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 solare, in ipotesi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ricovero ospedaliero comprensivo dei seguenti giorni di prognosi; - <i>day – hospital</i>; - patologie gravi e continuative che

Paul *pe* *el* *el* *ll* *ll*

- progressiva;
- g) patologie gravi e continuative, che comportino terapie salvavita periodiche;
- h) periodo di assenza trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, in ipotesi di infezione da Covid-19; fatto salvo differente inquadramento o regolamentazione della fattispecie da parte di disposizioni di legge, regolamenti o determinazioni dell'Ente previdenziale competente;
- i) eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 5 giorni.

2. Ad eccezione ed in assenza delle ipotesi che precedono: a) il datore di lavoro corrisponderà ai dipendenti un'indennità, per carenza, pari al 90%

comportino terapie salva-vita.

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 elencate al comma 1), lettera b).

della retribuzione giornaliera, con riferimento al primo evento morboso di ciascun anno di calendario; ed un'indennità, per carenza, pari al 75% della retribuzione giornaliera con riferimento al secondo evento morboso di ciascun anno di calendario; c) alcuna indennità, per carenza, sarà corrisposta dal 3° evento in poi.

3. 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 comporta di cui all'art. 63, comma 1, del CCNL, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sino al raggiungimento del 100% della

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 del CCNL.

5. Ai fini del presente articolo, per il calcolo della retribuzione giornaliera si rinvia espressamente all'art. 68 del CCNL.

retribuzione giornaliera.

4. 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 delle ipotesi di *day hospital*, ricovero ospedaliero comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi, patologie oncologiche, sclerosi multipla o progressiva o giorni di assenza per malattia necessari alla somministrazione al lavoratore di terapie salvavita (emodialisi, chemioterapie, ecc.), o quelli di assenza dovuti alle conseguenze direttamente collegate alla somministrazione di dette terapie, il tutto ove debitamente e adeguatamente certificato nello specifico;
- nelle ipotesi in cui, a fronte di accertamenti compiuti dagli

<p>Enti ed Istituzioni competenti, tali ultimi non riconoscano alcuna indennità allo stesso lavoratore o la riconoscano in misura ridotta;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 del CCNL. <p>5. Ai fini del presente articolo, per il calcolo della retribuzione giornaliera si rinvia espressamente all'art. 68 del CCNL.</p>	
<p>Art. 63 – Periodo di comportamento</p> <p>Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni continuativi in un anno solare - calcolati a</p>	<p>Art. 63, comma 5 – Periodo di comportamento</p> <p>Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni continuativi in un anno solare - calcolati a</p>

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 - corrispondenti ad un numero di certificati medici non inferiori a 10 (dieci) - ed ove il numero di giorni di malattia risulti superiore a 140 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 si sensi di legge o del CCNL, oltre che del T.F.R.

4. Le disposizioni del presente articolo non trovano

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 si sensi di legge o del CCNL, oltre che del T.F.R.

4. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione ai lavoratori durante il periodo di prova.

applicazione ai lavoratori che si trovino nel periodo di prova.

5. Sono esclusi, dal computo del periodo di comportamento, i periodi di assenza trascorsi in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, a causa del Covid-19, i day hospital, i giorni di ricovero ospedaliero comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi complessive, i giorni di assenza per malattia dovuti a sclerosi multipla o necessari alla somministrazione al lavoratore di terapie salvavita (emodialisi, chemioterapie, ecc.), o quelli di assenza dovuti alle conseguenze direttamente collegate alla somministrazione di dette terapie; la sussistenza di

5. Sono escluse dal computo del periodo di comportamento 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 comportamento si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia, purché richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini suindicati, nelle modalità



tali ipotesi dovrà essere adeguatamente certificata in dettaglio.

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

ed alle condizioni stabilite dall'art. 64 del CCNL.

7. È 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.

<p>dalla ricezione della richiesta medesima.</p>	
<p>Art. 65, comma 3 - Infortunio</p> <p>Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato, il 100% della retribuzione giornaliera; - dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al 3° giorno compreso, un'indennità pari al 90% della retribuzione giornaliera; - dal 4° giorno e sino al 20° compreso, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al raggiungimento del 90% 	<p>Art. 65, comma 3 - Infortunio</p> <p>Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato, il 100 % della retribuzione giornaliera; - per il periodo decorrente dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al 4° giorno compreso, il 100 % della retribuzione giornaliera; - dal 4° giorno in poi, il 100 % della retribuzione giornaliera, ad integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL.

131









33



<p>della retribuzione giornaliera;</p> <p>- dal 21° giorno sino alla conclusione dell'evento sino al raggiungimento del periodo di comperto, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al 100% della retribuzione giornaliera.</p>	
<p>Art. 80 – Reperibilità e pronta disponibilità</p> <p>1. Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata.</p> <p>2. La determinazione di detti servizi e dell'eventuale trattamento economico,</p>	<p>Art. 80 – Pronta disponibilità</p> <p>1. Ad eccezione delle ipotesi emergenziali ed imprevedibili, il servizio di pronta disponibilità è subordinato all'effettiva regolamentazione dell'istituto e dell'eventuale trattamento economico mediante la stipula di accordi regionali o, in assenza, di accordi aziendali.</p>

dovuto in ragione della reperibilità richiesta al dipendente, potranno essere stabiliti sulla base di accordi a livello regionale.	
--	--

Leobaldo Geronzi *Patò* *M. Di. M.* *W.* *A.*

mp

Severino

V.L. et al.

M. Di. M.

