

## Case di Cura Private AIOP (Personale non Medico)

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
AIOP, ARIS, FP-CGIL, CISL-FP e UIL-FPL	8.10.2020	1.1.2016	31.12.2018	31.12.2018	-

Posizione	Qualifiche <sup>1</sup>	Minimo tabellare conglobato 1.7.2020
A	Operai	1.467,45
A1	Operai	1.506,44
A2	Operai	1.544,35
A3	Operai	1.566,67
A4	Operai	1.592,19
B	Impiegati d'ordine- Operai specializzati	1.579,86
B1	Impiegati d'ordine- Operai specializzati	1.624,54
B2	Impiegati d'ordine- Operai specializzati	1.669,36
B3	Impiegati d'ordine- Operai specializzati	1.697,76
B4	Impiegati d'ordine- Operai specializzati	1.733,54
C	Impiegati amministrativi di concetto	1.803,61
C1	Impiegati amministrativi di concetto	1.857,14
C2	Impiegati amministrativi di concetto	1.921,25
C3	Impiegati amministrativi di concetto	1.984,10
C4	Impiegati amministrativi di concetto	2.076,38
D	Personale infermieristico, tecnico sanitario	1.953,87
D1	Personale infermieristico, tecnico sanitario	2.022,94
D2	Personale infermieristico, tecnico sanitario	2.084,77
D3	Personale infermieristico, tecnico sanitario	2.147,12
D4	Personale infermieristico, tecnico sanitario	2.209,98
DS	Caposala, Capo-ostetrica, Direttore dei Corsi	2.101,08
DS1	Caposala, Capo-ostetrica, Direttore dei Corsi	2.180,26
DS2	Caposala, Capo-ostetrica, Direttore dei Corsi	2.261,56
DS3	Caposala, Capo-ostetrica, Direttore dei Corsi	2.345,38
DS4	Caposala, Capo-ostetrica, Direttore dei Corsi	2.418,05
E	Direttore di struttura sanitaria	2.410,22
E1	Direttore di struttura sanitaria	2.936,33
E2	Direttore di struttura sanitaria	3.554,39

<sup>1</sup> Per il dettaglio dell'inquadramento del personale si veda l'art. 52 del CCNL.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI					
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa	Ad personam
1					

<sup>1</sup> Dall'1.1.1994, conglobato nel minimo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale <sup>1</sup>
13	26	156, orario 36 ore (quota giornaliera x 6) 165, orario 38 ore (quota giornaliera x 6,33)	36 ore per i lavoratori inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4); 38 ore per il liv. D4 e gli altri dipendenti; da articolare di norma su 6 giorni (ovvero 5 giorni con accordo aziendale)

<sup>1</sup> Nel rispetto del monte ore annuale, la distribuzione dell'orario di lavoro può avvenire eventualmente anche con: a) orario continuato ed articolato in turni, laddove l'organizzazione del lavoro richieda la presenza alternata del personale nell'arco delle 24 ore o per periodi inferiori; b) orario di lavoro articolato con il ricorso a calendari plurisettimanali o annuali (si veda Flessibilità orario di lavoro). La durata della prestazione non può essere superiore a 12 ore continuative a qualsiasi titolo prestate. La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di 7 giorni le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario, calcolate su un periodo non superiore a 6 mesi.

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI	
RETRIBUTIVI	<b>Una tantum/Arretrati</b> al personale assunto prima dell'1.1.2020 ed ancora in servizio alla data del 10.6.2020, sarà riconosciuto un importo a titolo di una tantum pari ad € 1.000,00, corrisposto in due tranches: a. la prima, di valore pari al 55%, con la retribuzione di competenza del mese di luglio 2020; b. la seconda, di valore pari al 45%, con la retribuzione di competenza del mese di ottobre 2020. Tale importo non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale, né del trattamento di fine rapporto, ed è escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi e dei premi dovuti agli enti assistenziali, assicurativi e/o previdenziali
	<b>Premi aziendali e di risultato/Elemento aggiuntivo della retribuzione EADR</b> <i>Elemento aggiuntivo della retribuzione EADR:</i> conglobato nella retribuzione tabellare. <i>Premio di incentivazione:</i> a tutto il personale compete un premio pari a € 450,00 annue lorde, da erogarsi in un'unica soluzione congiuntamente con la retribuzione del mese di luglio di ogni anno. Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza. Per ogni giorno di mancata presenza il premio è ridotto in ragione di € 15,00 giornalieri; per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta un'ulteriore quota aggiuntiva pari a € 15,00 per giorno.
	<b>Indennità trasferta</b> <i>Centri di Riabilitazione</i> - ai lavoratori comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre i 20 km, ad eccezione del servizio che il lavoratore è tenuto a fare per l'assistenza in colonie marine e montane, spetta il rimborso delle spese di trasporto e di vitto e alloggio

	<p>pari ad € 2,19 per la prima colazione, € 16,42 per ogni pasto, € 32,84 in caso di pernottamento fuori sede. Al personale preventivamente autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto, a titolo di spese di viaggio spetta un importo pari ad 1/5 del costo del carburante per ogni km, oltre al pedaggio autostradale. Le missioni fino ad 80 km non danno luogo a pernottamento</p>																																																									
<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																																																									
<b>Tredicesima</b>	1 mensilità, da corrispondere il 16.12																																																									
<b>Quattordicesima</b>	non prevista																																																									
<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste																																																									
<b>Scatti anzianità</b>	non previsti																																																									
<b>Anzianità convenzionale</b>	i trattamenti retributivi individuali di anzianità sono globalmente congelati e bloccati nella misura complessiva eventualmente acquisita alla data del 31.12.1993																																																									
<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	<p>ammessi nel limite di 180 ore annue per dipendente. <b>Maggiorazioni:</b> a. 20%, straordinario diurno; b. 30%, straordinario notturno o nei giorni considerati festivi; c. 50%, straordinario notturno festivo. L'eventuale lavoro straordinario oltre le 120 ore e fino alle 180 sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali, per comprovate e motivate esigenze di servizio.</p> <p><b>Banca ore</b> – La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da presentare entro il 15 dicembre di ciascun anno e con effetto per tutto l'anno successivo, saranno automaticamente accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo. Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga. Le ore accantonate in banca ore sono nell'esclusiva disponibilità del lavoratore e potranno essere usufruite come permessi orari o giornalieri; tali permessi vanno richiesti con un preavviso di almeno 48 ore e possono essere negati solo per comprovate ed indifferibili esigenze di servizio. Le Strutture corrisponderanno, entro il 30 giugno di ciascun anno, gli importi dovuti a titolo di residui orari a credito (con la paga oraria vigente a tale data) riferiti all'anno precedente eventualmente non usufruiti</p>																																																									
<b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b>	la contrattazione integrativa di secondo livello non può essere in contrasto con vincoli o limiti risultanti dal CCNL vigente e si svolge per quelle materie ad essa demandate dal contratto nazionale, quali ad esempio: programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione; organizzazione del lavoro; mensa, ecc. (si veda art. 7 del CCNL)																																																									
<b>Indennità</b>	<p>a. pronta disponibilità: € 21,69 lorde per ogni 12 ore; per durate minori, viene proporzionalmente ridotto e maggiorato del 10%; il limite minimo è di 4 ore; b. di rischio radiazioni: al personale di cat. A, pari a € 1.239,50 lorde annue frazionabili in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica; c. per servizio notturno e festivo: € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestato fra le 22.00 e le ore 6.00. Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore; d. agli ausiliari specializzati nonché al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C, D e DS, purché destinati esclusivamente ai servizi di diagnosi e cura e di riabilitazione, operante su tre turni, compete un'indennità, per le giornate di effettivo servizio prestato, di € 4,50; e. agli ausiliari specializzati nonché al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C, D e DS, compete un'indennità giornaliera di € 4,13 per le giornate di effettivo servizio prestate nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi; f. al personale ausiliario specializzato, OTA ed OSS, compete, per ogni giornata di effettivo servizio prestato nei servizi di malattie infettive, un'indennità giornaliera di importo pari a: € 5,16 per il solo personale sanitario; € 1,03 euro per il personale ausiliario specializzato, OTA ed OSS; g. agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS, addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione della Struttura ed operanti su almeno due turni, compete una indennità giornaliera pari a € 2,06; h. per l'assistenza domiciliare, per ogni giorno di servizio prestato: € 2,58 lordi per il personale appartenente alla cat. A e nella posizione iniziale della categoria B, e in tutte le conseguenti posizioni economiche; € 5,16 lordi per il personale appartenente alla cat. B (dalla B2), ed alle categorie C, D, DS; i. al personale cui è affidato l'incarico di coordinamento è riconosciuta, per il periodo di assegnazione, una indennità di funzione in parte fissa nella misura di € 129,11 per 13 mensilità. In sede aziendale, in aggiunta alla parte fissa, potrà essere concordata un'indennità in parte variabile sino ad un massimo di ulteriori € 129,11 mensili; l. assegno ad personam: spetta al solo personale appartenente alle professioni sanitarie e tecniche transitate dalla posizione C alla posizione D: € 619,23 da C1 a D; € 350,16 da C2 a D1; € 350,16 da C3 a D2; € 39,77 da C4 a D3; m. indennità specifiche: da ripartire in 12 mesi che competono a far tempo dalla data di assunzione, secondo la qualifica attribuita:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Qualifica</th> <th>Posiz.</th> <th>€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- infermiere generico, puericultrici, massaggiatore, massofisioterapisti eventualmente non inquadrati in D e infermiere psichiatrico con un anno di corso</td> <td>C-C1-C2-C3-C4</td> <td>516,45</td> </tr> <tr> <td>- infermiere</td> <td>D</td> <td>428,66</td> </tr> <tr> <td>- infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, infermiere pediatrico</td> <td>D</td> <td>428,66</td> </tr> <tr> <td>- assistente sanitario</td> <td>D</td> <td>428,66</td> </tr> <tr> <td>- ostetrica</td> <td>D</td> <td>428,66</td> </tr> <tr> <td>- ostetrica con 8 anni di anzianità</td> <td>D1-D2-D3-D4</td> <td>1.239,50</td> </tr> <tr> <td>- coordinatore amministrativo</td> <td>D2</td> <td>87,89</td> </tr> <tr> <td>- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico</td> <td>DS</td> <td>428,66</td> </tr> <tr> <td>- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico con 20 anni di anz.</td> <td>DS1</td> <td>428,66</td> </tr> <tr> <td>- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico con 25 anni di anz.</td> <td>DS2</td> <td>428,66</td> </tr> <tr> <td>- responsabile di area riabilitativa in struttura con internato (già responsabile)</td> <td>DS4</td> <td>87,79</td> </tr> <tr> <td>- capo servizio o ufficio amministrativo di casa di cura con oltre 250 p.l. e Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, da 121 a 200 p.l.</td> <td>D4</td> <td>87,79</td> </tr> <tr> <td>- analista di sistemi elettronici</td> <td>D4</td> <td>87,79</td> </tr> </tbody> </table> <p>n. indennità professionali: al personale riclassificato nella categoria E, secondo la qualifica attribuita, spettano le seguenti indennità annue, ripartite per 12 mesi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Posiz.</th> <th>€</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- direttore amm. di struttura sanitaria fino a 250 posti letto</td> <td>E/E1</td> <td>2.003,86</td> </tr> <tr> <td>- direttore amm. di struttura sanitaria fino a 250 posti letto con 5 anni di anz.</td> <td>E/E1</td> <td>2.871,50</td> </tr> <tr> <td>- assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi</td> <td>E</td> <td>4.018,03</td> </tr> <tr> <td>- assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con 5 anni di anzianità</td> <td>E</td> <td>4.901,17</td> </tr> </tbody> </table>	Qualifica	Posiz.	€	- infermiere generico, puericultrici, massaggiatore, massofisioterapisti eventualmente non inquadrati in D e infermiere psichiatrico con un anno di corso	C-C1-C2-C3-C4	516,45	- infermiere	D	428,66	- infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, infermiere pediatrico	D	428,66	- assistente sanitario	D	428,66	- ostetrica	D	428,66	- ostetrica con 8 anni di anzianità	D1-D2-D3-D4	1.239,50	- coordinatore amministrativo	D2	87,89	- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico	DS	428,66	- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico con 20 anni di anz.	DS1	428,66	- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico con 25 anni di anz.	DS2	428,66	- responsabile di area riabilitativa in struttura con internato (già responsabile)	DS4	87,79	- capo servizio o ufficio amministrativo di casa di cura con oltre 250 p.l. e Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, da 121 a 200 p.l.	D4	87,79	- analista di sistemi elettronici	D4	87,79		Posiz.	€	- direttore amm. di struttura sanitaria fino a 250 posti letto	E/E1	2.003,86	- direttore amm. di struttura sanitaria fino a 250 posti letto con 5 anni di anz.	E/E1	2.871,50	- assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi	E	4.018,03	- assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con 5 anni di anzianità	E	4.901,17
Qualifica	Posiz.	€																																																								
- infermiere generico, puericultrici, massaggiatore, massofisioterapisti eventualmente non inquadrati in D e infermiere psichiatrico con un anno di corso	C-C1-C2-C3-C4	516,45																																																								
- infermiere	D	428,66																																																								
- infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, infermiere pediatrico	D	428,66																																																								
- assistente sanitario	D	428,66																																																								
- ostetrica	D	428,66																																																								
- ostetrica con 8 anni di anzianità	D1-D2-D3-D4	1.239,50																																																								
- coordinatore amministrativo	D2	87,89																																																								
- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico	DS	428,66																																																								
- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico con 20 anni di anz.	DS1	428,66																																																								
- caposala, capo ostetrica, coord. personale infermieristico con 25 anni di anz.	DS2	428,66																																																								
- responsabile di area riabilitativa in struttura con internato (già responsabile)	DS4	87,79																																																								
- capo servizio o ufficio amministrativo di casa di cura con oltre 250 p.l. e Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, da 121 a 200 p.l.	D4	87,79																																																								
- analista di sistemi elettronici	D4	87,79																																																								
	Posiz.	€																																																								
- direttore amm. di struttura sanitaria fino a 250 posti letto	E/E1	2.003,86																																																								
- direttore amm. di struttura sanitaria fino a 250 posti letto con 5 anni di anz.	E/E1	2.871,50																																																								
- assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi	E	4.018,03																																																								
- assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con 5 anni di anzianità	E	4.901,17																																																								
<b>RETRIBUTIVI</b>																																																										
<b>RETRIBUTIVI</b>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>- caposervizio o ufficio amm. di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 p.l., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 p.l.</td> <td>E</td> <td>2.003,85</td> </tr> <tr> <td>- caposervizio o ufficio amm. di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 p.l., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 p.l., con 5 anni di anz.</td> <td>E</td> <td>2.871,50</td> </tr> </tbody> </table>	- caposervizio o ufficio amm. di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 p.l., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 p.l.	E	2.003,85	- caposervizio o ufficio amm. di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 p.l., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 p.l., con 5 anni di anz.	E	2.871,50																																																			
- caposervizio o ufficio amm. di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 p.l., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 p.l.	E	2.003,85																																																								
- caposervizio o ufficio amm. di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 p.l., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 p.l., con 5 anni di anz.	E	2.871,50																																																								

	- caposervizio o ufficio amm. di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi con oltre 200 p.l., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 200 p.l., vicedirettore amm. di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi	E1/E2	5.877,28	
	- coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista	E1	5.438,29	
	- coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista degli Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS	E1	7.194,24	
	- direttore amm. di Struttura sanitaria da 251 a 500 posti letto	E2	4.141,98	
	- direttore amm. di Struttura sanitaria con oltre 500 posti letto	E2	6.765,58	
	- direttore amm. di ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate	E2	6.765,58	
	- direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista	E2	7.571,26	
	<b>Mansioni discontinue</b>	non previste		
	<b>Cottimo, magg. garantita</b>	non previsto		
	<b>Erogazione TFR</b>	nessuna particolarità		
	<b>Vitto e alloggio</b>	qualora usufruisca dell'alloggio, il dipendente è tenuto ad un contributo di € 46,48 mensili; qualora usufruisca del pasto fornito dalla struttura, il dipendente contribuisce con una somma pari a € 1,55 per ogni pasto		
ORARIO	<b>Ferie</b>	30 giorni lavorativi per anno solare. Per i casi in cui l'orario non sia distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di 6 ore. <i>Cessione delle ferie</i> - I lavoratori, compatibilmente con le esigenze di servizio, possono cedere, a titolo gratuito e su base volontaria, le ferie da loro maturate, ivi inclusi i quattro giorni di ferie sostitutivi delle festività sopresse ad altri lavoratori della medesima Struttura, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori, parenti ed affini entro il secondo grado, i quali, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti (si veda art. 33 del CCNL vigente)		
	<b>Permessi retribuiti</b>	a. per sostenere esami attinenti ai corsi di studio di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, compresi i corsi universitari per sostenere le prove stesse; b. per particolari esigenze personali, permessi di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno. Entro il mese successivo a quello di fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate; nei casi in cui non sia stato possibile il recupero, l'amministrazione provvederà a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate; c. 5 giorni di calendario in caso di decesso del coniuge o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado; d. al lavoratore donatore di sangue/donatore di midollo osseo, secondo le norme di legge; e. per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge; f. 18 ore annuali, fruibili su base giornaliera che oraria, per particolari motivi personali o familiari; g. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente; h. per donazione di organi ai fini umanitari, secondo le esigenze mediche; i. 3 giorni lavorativi all'anno, in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado; l. per i dipendenti extracomunitari convocati dalle autorità competenti per il rinnovo del permesso di soggiorno, sono concessi permessi retribuiti per il tempo necessario, considerato il tempo di andata e ritorno nel limite massimo di un giorno lavorativo; m. permessi per la protezione civile, per i volontari aderenti alle Associazioni inserite nell'elenco nazionale dell'Agenzia di protezione civile: fino a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni all'anno per prestare soccorso e assistenza in casi di calamità e catastrofi (innalzati a 60 e 180 giorni in caso sia avvenuta la dichiarazione di stato di emergenza nazionale); fino a 30 giorni annui complessivi, con periodi continuativi non superiori a 10 giorni, per la partecipazione ad attività di pianificazione, simulazione di emergenza e formazione tecnico-pratica; n. i lavoratori componenti Organismi direttivi delle OOSS nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale. Inoltre, hanno diritto a permessi retribuiti per un massimo, per dirigente, di 12 ore al mese non cumulabili; o. RLS: 40 ore annue per le strutture sino a 200 lavoratori; 120 ore annue complessive per le strutture da 201 a 1.000 lavoratori; 240 ore annue complessive per le strutture con oltre 1.000 lavoratori; p. Fondo per l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione professionale ed il diritto allo studio: al Fondo sono destinate 12 ore annue per ciascun lavoratore dipendente a tempo indeterminato, riproporzionate in caso di part time (si vedano artt. 37 e 38 del CCNL); q. 15 ore annue per assemblee dei lavoratori		
	<b>Riduzione orario</b>	non prevista		
	<b>Festività</b>	oltre a quelle di legge, il Santo Patrono. I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle giornate festive, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 4 mesi dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla Struttura, sentito l'interessato. Qualora l'organizzazione del lavoro non consenta la fruizione del riposo entro il termine indicato, sarà corrisposta la paga oraria spettante per le ore effettivamente prestate in occasione delle festività, con pagamento dell'indennità per servizio festivo/maggiorazione. In occasione di coincidenza di una delle festività con il giorno di riposo settimanale, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno		
	<b>Festività sopresse</b>	in sostituzione delle festività sopresse 4 giornate di ferie da fruirsi entro l'anno solare		
	<b>Flessibilità orario contrattuale</b>	in caso di orario programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria e della posizione economica di appartenenza, potranno essere previsti periodi con orario di lavoro settimanale fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi, fino a 4 mesi nell'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore nella settimana, previo confronto con le Rappresentanze Sindacali. In tale ipotesi, le ore di lavoro settimanalmente programmate oltre le 36/38 ore non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario		
	<b>Permanenza massima passaggio cat. superiore</b>	al lavoratore chiamato a svolgere mansioni superiori alla categoria/posizione economica ricoperta deve essere riconosciuto, per tutta la durata dell'adibizione, il corrispondente trattamento stipendiale. Nel caso di assegnazione a compiti e mansioni superiori, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore in servizio, il lavoratore sarà inquadrato definitivamente nella corrispondente qualifica dopo un periodo consecutivo pari a: a. 9 mesi, in caso di adibizione a mansioni e compiti di cui alle categorie B, C, D, E; b. 24 mesi, in caso di adibizione a mansioni e compiti di cui alla categoria DS		
	<b>Cumulo di mansioni</b>	ai lavoratori che sono assegnati all'esplicazione di più mansioni di diversa categoria e qualifica, deve essere attribuito il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo. In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il trattamento economico goduto e quello relativo alla mansione superiore		
	ASSENZE	<b>Malattia</b>	a. conservazione del posto: il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. In via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di 60 giorni, da 540 giorni a 600 giorni; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 600 giorno, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di 90 giorni (dal 600 giorno al 690 giorno), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero; b. trattamento economico: integrazione indennità INPS al 100% della retribuzione globale fino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di 4 anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso	

GESTIONE	<b>Infortunio</b>	a. conservazione del posto: fino a guarigione clinica e non oltre il limite di 540 giorni complessivi nell'arco di un quadriennio mobile; b. trattamento economico: integrazione dell'indennità INAIL al 100% della retribuzione globale, compreso il giorno dell'infotunio e sino al 365° giorno di assenza. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 60% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL														
	<b>Maternità</b>	alle lavoratrici in astensione obbligatoria compete l'80% dell'intera retribuzione; nel periodo di astensione facoltativa compete il 30% dell'intera retribuzione (D.lgs. 151/2001 e s.m.i.)														
	<b>Congedo matrimoniale</b>	15 giorni di calendario, con decorrenza della retribuzione, da usufruirsi entro 45 giorni dal matrimonio														
	<b>Permessi</b>	a. non superiore a 6 mesi di permesso non retribuito, per assistenza di un familiare malato; b. al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale; c. congedo massimo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di 3 anni, alla lavoratrice inserita nei percorsi relativi alla violenza di genere; d. congedo per visite ed esami: n. 2 permessi all'anno, di durata non superiore a 12 ore complessive (riproporzionate in caso di part-time), per il tempo strettamente necessario all'esecuzione della prestazione sanitaria (si veda punto 8, art. 34 del CCNL vigente)														
	<b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b>	nessuna particolarità														
	<b>Aspettative</b>	a. per particolari condizioni psico-fisiche (dovute a tossicodipendenza, ludopatia, alcolismo o grave debilitazione psicofisica), per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate; b. per la durata di 2 anni e per una sola volta nell'arco dell'intera vita lavorativa, per gravi e documentati motivi; c. per motivate esigenze personali o di famiglia, aspettativa non retribuita per la durata complessiva di 12 mesi in un triennio, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio														
	<b>Prova</b>	a. 3 mesi di calendario per le categorie A e B; b. 6 mesi di calendario per le altre categorie. In caso di assunzione a termine, il periodo di prova non sarà superiore a: a. 1 mese di calendario per le categorie A e B; b. 3 mesi di calendario per le altre categorie. Ove il periodo di prova venga interrotto nei casi di assenza previsti dalla legge, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere servizio entro 120 giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti														
	<b>Preavviso</b>	30 giorni di calendario, per tutto il personale dipendente. Per i lavoratori assunti a tempo determinato, il termine del preavviso è fissato in 1 giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno														
	<b>Tirocinio</b>	non previsto														
	<b>Apprendistato</b>	<p><b>Apprendistato professionalizzante D.lgs. 81/2015 - a.</b> Sfera di applicazione: è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle categorie: A, B, C e D, con esclusione degli Operatori Socio-Sanitari, delle professioni sanitarie per cui è prevista l'iscrizione negli Albi; <b>b.</b> Periodo di prova: non superiore a quello previsto per un lavoratore a tempo indeterminato con medesima categoria di inquadramento iniziale di assunzione; <b>c.</b> Proporzione numerica: per le strutture che occupano fino a 9 dipendenti, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non possono superare complessivamente il 100% dei lavoratori qualificati/specializzati in forza. Per le strutture che occupano oltre 9 lavoratori, il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 (apprendisti) a 2 (lavoratori qualificati/specializzati). La struttura che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati/specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre; <b>d.</b> Limiti di età: possono essere assunti 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. 226/2005, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Possono altresì essere assunti i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione indipendentemente dal limite di età, nonché ogni altra categoria prevista dalla legge; <b>e.</b> Percentuale di conferma: l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Il contratto di apprendistato a tempo parziale è ammesso a condizione che l'orario di lavoro settimanale non sia inferiore al 60% dell'orario di lavoro contrattuale; <b>f.</b> Durata del rapporto di apprendistato: non inferiore a 6 mesi e non superiore a tre anni; la durata del periodo di apprendistato è determinata in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate: a) 12 mesi per le qualifiche inquadrate nella categoria A; b) 24 mesi per le qualifiche inquadrate nelle categorie B e C; c) 36 mesi per le qualifiche inquadrate nella categoria D; <b>g.</b> Precedenti periodi di apprendistato: il periodo di apprendistato effettuato presso altre Strutture sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento ed il percorso formativo si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno; <b>h.</b> Sospensione: il periodo di apprendistato potrà essere prolungato in caso di malattia, infotunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni; <b>i.</b> Trattamento economico: 1) per contratti di durata fino a 18 mesi: dal 1° al 9° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire; dal 10° al 18° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire; 2) per contratti di durata fino a 24 mesi: dal 1° al 12° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire; dal 13° al 24° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire; 3) per contratti di durata fino a 36 mesi: dal 1° al 18° mese: 85% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire; dal 19° al 36° mese: 90% della retribuzione pertinente alla qualifica da conseguire. Alla fine dell'apprendistato la posizione economica d'inquadramento sarà quella corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita; <b>l.</b> Estinzione del rapporto di apprendistato: 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, o con corresponsione della relativa indennità sostitutiva; per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero per le altre ragioni previste dalla legge e dal vigente CCNL; <b>m.</b> Formazione: la durata complessiva della formazione professionalizzante è quantificata in base alla categoria professionale di riferimento come di seguito indicato:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Categoria</th> <th>Durata apprendistato</th> <th>Ore formazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A</td> <td>12 mesi</td> <td>40 ore</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>24 mesi</td> <td>80 ore</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>24 mesi</td> <td>80 ore</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>36 mesi</td> <td>120 ore</td> </tr> </tbody> </table>	Categoria	Durata apprendistato	Ore formazione	A	12 mesi	40 ore	B	24 mesi	80 ore	C	24 mesi	80 ore	D	36 mesi
Categoria	Durata apprendistato	Ore formazione														
A	12 mesi	40 ore														
B	24 mesi	80 ore														
C	24 mesi	80 ore														
D	36 mesi	120 ore														

GESTIONE	n. Retribuzioni:	
	Periodo	Minimi 1.7.2020
	<b>Livello A</b>	
	primi 9 mesi	1.247,33
	ultimi 3 mesi	1.320,71
	<b>Livello A1</b>	
	primi 9 mesi	1.280,47
	ultimi 3 mesi	1.355,80
	<b>Livello A2</b>	
	primi 9 mesi	1.312,70
	ultimi 3 mesi	1.389,92
	<b>Livello A3</b>	
	primi 9 mesi	1.331,67
	ultimi 3 mesi	1.410,00
	<b>Livello A4</b>	
	primi 9 mesi	1.353,36
	ultimi 3 mesi	1.432,97
	<b>Livello B</b>	
	primi 12 mesi	1.342,88
	ultimi 12 mesi	1.421,87
	<b>Livello B1</b>	
	primi 12 mesi	1.380,86
	ultimi 12 mesi	1.462,09
	<b>Livello B2</b>	
	primi 12 mesi	1.418,96
	ultimi 12 mesi	1.502,42
	<b>Livello B3</b>	
	primi 12 mesi	1.443,10
	ultimi 12 mesi	1.527,98
	<b>Livello B4</b>	
	primi 12 mesi	1.473,51
	ultimi 12 mesi	1.560,19
	<b>Livello C</b>	
	primi 12 mesi	1.533,07
	ultimi 12 mesi	1.623,25
	<b>Livello C1</b>	
	primi 12 mesi	1.578,57
	ultimi 12 mesi	1.671,43
	<b>Livello C2</b>	
	primi 12 mesi	1.633,06
	ultimi 12 mesi	1.729,13
	<b>Livello C3</b>	
	primi 12 mesi	1.686,49
	ultimi 12 mesi	1.785,69
	<b>Livello C4</b>	
	primi 12 mesi	1.764,92
	ultimi 12 mesi	1.868,74
	<b>Livello D</b>	
	primi 18 mesi	1.660,79
	ultimi 18 mesi	1.758,48
	<b>Livello D1</b>	
	primi 18 mesi	1.719,50
	ultimi 18 mesi	1.820,65
	<b>Livello D2</b>	
	primi 18 mesi	1.772,05
	ultimi 18 mesi	1.876,29
	<b>Livello D3</b>	
	primi 18 mesi	1.825,05
	ultimi 18 mesi	1.932,41
	<b>Livello D4</b>	
	primi 18 mesi	1.878,48
	ultimi 18 mesi	1.988,98
	<b>Livello DS</b>	
	primi 18 mesi	1.785,92
	ultimi 18 mesi	1.890,97
	<b>Livello DS1</b>	
	primi 18 mesi	1.853,22
	ultimi 18 mesi	1.962,23
	<b>Livello DS2</b>	
	primi 18 mesi	1.922,33
	ultimi 18 mesi	2.035,40
	<b>Livello DS3</b>	
	primi 18 mesi	1.993,57
	ultimi 18 mesi	2.110,84
	<b>Livello DS4</b>	
	primi 18 mesi	2.055,34
	ultimi 18 mesi	2.176,25
<b>Contratto intermittente</b>	non regolamentato	

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>GESTIONE</b></p>	<p><b>Contratto tempo determinato</b></p> <p>al contratto di lavoro a tempo determinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi senza causali. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle causali previste dalla legge che di seguito si riportano: a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 24 mesi, e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali previste dalla legge. La durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato 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 inquadramento e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare 36 mesi. Al fine del computo di tale periodo si tiene conto anche dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari categoria legale e contrattuale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi dal computo del predetto periodo di 36 mesi, i contratti a tempo determinato stipulati per esigenze di sostituzione di altro lavoratore. Fatte salve diverse previsioni da definire in sede di contrattazione aziendale, qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi, ovvero 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Clausole speciali e stabilizzazioni - la facoltà di rinnovo di contratti a tempo determinato oltre 24 mesi (ad esclusione dei contratti nel settore della ricerca) non è esercitabile dalle strutture che non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 25% dei lavoratori il cui contratto a termine, comunque eccedente il termine di 24 mesi per effetto di successione, sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;</p> <p>c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salve diverse previsioni di legge; d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi. Fermi i limiti di durata massima di cui sopra, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al 10° giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. Non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 25% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.</p> <p><i>Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato</i> - in sostituzione dei limiti quantitativi previsti per i contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, la somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare complessivamente la percentuale massima del 35% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. La predetta percentuale deve essere calcolata con riferimento al personale a tempo indeterminato complessivamente in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti stessi, e così di seguito ogni 1° gennaio, con arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Sono esenti da ogni limite quantitativo, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove Strutture, Reparti o Servizi, per un periodo massimo di 1 anno; b) per sostituzione di lavoratori assenti; c) per lo svolgimento di attività di insegnamento, nonché per i contratti a tempo determinato per attività di ricerca; d) con lavoratori di età superiore a 50 anni. È altresì esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali</p>
<p><b>Part time</b></p>	<p>la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non dovrà superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno, rilevata al 31 dicembre di ogni anno; tale limite potrà essere modificato a livello aziendale. Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata, viene determinato riproponendo la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata di lavoro. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Il lavoro straordinario o supplementare può essere richiesto ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale per garantire la continuità delle prestazioni e/o qualora la Struttura versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni definite dal CCNL. Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di due ore giornaliere e di 120 ore annue. Per ore supplementari devono intendersi quelle prestate oltre l'orario concordato individualmente e sino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto per la corrispondente categoria e posizione economica. Per ore straordinarie devono intendersi quelle prestate oltre l'orario ordinario settimanale di lavoro. Le ore supplementari saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale e le ore straordinarie saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal CCNL vigente. Clausole elastiche - le parti, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o anche successivamente, possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In tale patto le parti devono stabilire, in caso di tempo parziale, l'arco temporale all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni. Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale dovuta per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione temporale. In caso di stipula di clausole elastiche, è facoltà del datore di lavoro, modificare la collocazione temporale e la durata della prestazione nel limite di un monte ore annuo pari a 200 ore</p>
<p><b>Lavoro domicilio</b></p>	<p>non regolamentato</p>

<b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b>	<p>il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può eccedere il 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p><i>Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato</i></p> <p>In sostituzione dei limiti quantitativi previsti per i contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato, la somma dei contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare complessivamente la percentuale massima del 35% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. La predetta percentuale deve essere calcolata con riferimento al personale a tempo indeterminato complessivamente in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei contratti stessi, e così di seguito ogni 1° gennaio, con arrotondamento all'unità superiore qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Sono esenti da ogni limite quantitativo, i contratti a tempo determinato conclusi: a) nella fase di avvio di nuove Strutture, Reparti o Servizi, per un periodo massimo di 1 anno; b) per sostituzione di lavoratori assenti; c) per lo svolgimento di attività di insegnamento, nonché per i contratti a tempo determinato per attività di ricerca; d) con lavoratori di età superiore a 50 anni. È altresì esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali</p>
<b>Lavoro stagionale</b>	non regolamentato
<b>Telelavoro</b>	l'attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore e sarà distribuita a discrezione del lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un'ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale. Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro, sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso la struttura o in trasferta e danno diritto alle maggiorazioni retributive definite dal CCNL vigente
<b>Lavoro agile</b>	le lavoratrici e i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, adibiti a mansioni compatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro, potranno volontariamente richiedere di aderire a forme di lavoro agile (c.d. smart working). Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, i lavoratori continueranno ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale e saranno destinatari, complessivamente, dello stesso trattamento normativo ed economico previsto dal vigente CCNL per la generalità dei dipendenti che svolgono le stesse mansioni, compresi i diritti sindacali di cui alla legge 300/1970 e di cui al presente CCNL
<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti
<b>Formazione professionale</b>	si vedano artt. 37 e 38 del CCNL
<b>Collocamento</b>	non previsto
<b>Previd. integrativa/complem.</b>	non prevista
<b>Assistenza integrativa</b>	non prevista
<b>Polizze vita</b>	non previste
<b>Polizze infortuni</b>	la Struttura è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti
<b>Altre polizze</b>	non previste
<b>Quadri</b>	nessuna particolarità

PREVIDENZA ASSISTENZA

Gruppo 24ORE RIPRODUZIONE RISERVATA