



SINTESI CCNL: SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE-EDUCATIVO UNIMPRESA – CONF.A.I.L.

Febbraio 2020

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
CCNL	01 Febbraio 2020	01 Febbraio 2020	31 Gennaio 2023
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; Unimpresa Sanità e Welfare; Unimpresa Opere Sociali; CONF.A.I.L..	
Campo di applicazione	<p>Il c.c.n.l. si applica al personale dipendente delle imprese delle diverse realtà operanti nell'ambito del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e delle imprese sociali, di associazioni organizzate, fondazioni e a tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza sempre operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo. Per iniziative operanti nel settore socio-sanitario le parti intendono riferirsi a quelli rientranti nell'area del DPCM 29 novembre 2001 allegato C e successive modificazioni e integrazioni. Per associazioni ed enti organizzati si intendono i seguenti soggetti: Enti e congregazioni religiose, Enti ecclesiastici civilmente riconosciuti, organismi diocesani, fondazioni, associazioni con o senza personalità giuridica; Cooperative, Privati; Federazioni o consorzi tra i soggetti sopra descritti.</p>		

DATI RETRIBUTIVI

- 1) La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:
 - a) retribuzione come da posizione economica, retribuzione individuale, derivante da eventuali assegni ad personam ed eventuale istituto economico riferito ad anzianità;
 - b) tredicesima mensilità;
 - c) trattamento di fine rapporto;
- 2) Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della Legge n. 153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Con decorrenza 01 Febbraio 2020 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate nei seguenti importi:

Posizione economica	1	2	3	4	5	6
Categoria A	1317,24	1341,47	1365,70	1389,93	1414,16	1438,39
Categoria B	1447,18	1473,80	1500,42	1527,04	1553,66	1580,28
Categoria C	1619,16	1648,95	1678,74	1708,53	1738,32	1768,11
Categoria D	1838,91	1872,74	1906,57	1940,40	1974,23	2008,06
Categoria Quadro	2380,00	2423,79	2467,58	2511,37	2555,16	2598,95
Categoria Quadro Direttivo	2770,00	2820,96	2871,92	2922,88	2973,84	3024,80

DATI RETRIBUTIVI	
<p>Passaggio di posizione, di categoria, norma di qualificazione e progressione professionale.</p>	<p>il personale inquadrato nelle categorie A, B, e C ha comunque diritto al passaggio automatico di posizione economica con le seguenti modalità:</p> <p>passaggio dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere dodici mesi di permanenza nella prima posizione economica.</p> <p>passaggio dalla seconda alla terza posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella seconda posizione economica.</p> <p>passaggio dalla terza alla quarta posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere quarantotto mesi di permanenza nella terza posizione economica.</p> <p>il personale inquadrato nella categoria D ha comunque diritto al passaggio automatico dalla prima alla seconda posizione economica a decorrere dal mese successivo a quello in cui viene a compiere ventiquattro mesi di permanenza nella prima posizione economica.</p> <p>Tutte le assenze, i congedi e le aspettative non retribuite non concorrono alla determinazione dei periodi indicati nei punti precedenti.</p> <p>L'eventuale passaggio anticipato alle posizioni economiche superiori non anticipa la decorrenza del diritto ai passaggi automatici di cui al comma precedente.</p> <p>In caso di passaggio dei dipendenti a categoria superiore, l'anzianità di servizio ai fini del diritto alle posizioni economiche successive alla prima, si calcolerà a partire dal giorno del passaggio di categoria. Comunque la retribuzione di fatto non potrà essere inferiore a quella percepita prima del passaggio di categoria. L'eventuale differenza retributiva sarà erogata quale assegno assorbibile da futuri aumenti di fascia economica o derivanti da passaggi di categoria.</p>

Mensilità aggiuntive	<p>A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi non oltre il 20 dicembre di ogni anno, composta di uno stipendio base come da inquadramento.</p> <p>La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.</p> <p>Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.</p> <p>La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.</p>
Premio di produttività	<p>La determinazione annuale dell'entità economica del "Premio di Risultato" sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno presi a livello territoriale con specifico riferimento delle imprese del settore anche in considerazione al Welfare Aziendale.</p>
Lavoro straordinario, notturno, festivo	<p>Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 150 ore annue individuali.</p> <p>Eventuale lavoro straordinario oltre le 150 e fino a 250 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.</p> <p>Il lavoro supplementare e straordinario non può essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro.</p> <p>Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.</p> <p>Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie è utilizzabile secondo criteri definiti nell'ambito del confronto tra le parti in sede di Organizzazione del lavoro.</p> <p>È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre l'orario ordinario settimanale fino alle 40 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali.</p> <p>Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto di cui all'articolo 51 maggiorata del 20%.</p> <p>Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%.</p> <p>Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%.</p> <p>Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22 e le ore 6.</p> <p>Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'articolo 27 o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere richiesto e/o</p>

	<p>espressamente autorizzato dall'Organizzazione aziendale.</p> <p>Per le ore che confluiscono nella banca delle ore di cui all'articolo successivo, le rispettive maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario sono comunque retribuite con la busta paga del mese successivo a quello di riferimento.</p>
Reperibilità	<p>In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato mentre nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.</p>
Parametri retributivi	<p>La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate componenti della retribuzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • retribuzione come da quote economiche; • retribuzione individuale d'anzianità, assegno ad personam; • indennità per mansioni superiori. <p>L'importo della paga oraria, a regime, è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicita, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.</p> <p>Nelle realtà con orario settimanale ordinario inferiore o superiore, l'importo della paga oraria è determinato sulla base del coefficiente di riferimento.</p>
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Categorie e qualifiche	<p>Inquadramento. Il sistema di classificazione del Personale è articolato in 6 categorie denominate rispettivamente, A, B, C, D, Quadro, Quadro Direttivo. Ogni categoria è composta da 6 posizioni economiche.</p>
Deroga inquadramento personale neo-assunto	<p>I lavoratori con qualifica e/o mansioni indicate al presente punto, al momento dell'assunzione, sono inquadrati nella posizione economica di seguito indicata:</p> <p>Autista soccorritore, Operatore tecnico di centrale operativa: POSIZIONE C</p> <p>O.S.S., Infermiere generico: POSIZIONE C</p> <p>Terapista, Assistente sociale, Tecnico sanitario, Educatore professionale Infermiere: POSIZIONE D</p>
Periodo di prova	<p>L'assunzione in servizio del candidato avviene dopo un periodo di prova non superiore a tre mesi per l'inquadramento fino alla categoria B ed a sei mesi per gli inquadramenti superiori.</p>

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	<p>Orario normale settimanale: La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 38 ore, da articolare di norma su sei giorni, e laddove la programmazione operativa dell'Organizzazione del lavoro lo consenta, anche su cinque giorni.</p> <p>Durata massima dell'orario di lavoro: Potranno essere definiti con le modalità di cui al comma precedente, i criteri per l'adozione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali per attività pianificate e programmabili, nel limite di ulteriori 10 (dieci) ore sull'orario settimanale, per un massimo di 120 (centoventi) ore nell'arco di 4 (quattro) mesi. La totale compensazione delle ore eccedenti l'orario settimanale dovrà essere operata nell'arco dei dodici mesi successivi.</p> <p>Riposo settimanale: Tutti i dipendenti hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente coincide con la domenica. Nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la prestazione sarà retribuita secondo quanto previsto dal ccnl.</p> <p>Il riposo settimanale è irrinunciabile. In caso di operatori turnisti, è considerata di riposo la giornata successiva a quella dello smonto dal turno.</p>
Festività	<p>Sono considerati giorni festivi quelli previsti dalla legge (1° gennaio - 6 gennaio - Lunedì di Pasqua - 25 aprile - 1° maggio - 2 giugno - 15 agosto - 1° novembre - 8 dicembre - 25 dicembre - 26 dicembre) e la ricorrenza del Santo Patrono del luogo in cui è ubicata l'unità produttiva (29 giugno per i lavoratori operanti nel comune di Roma).</p>
Ferie	<p>Maturazione: centonovanta ore lavorative retribuite per anno solare. Rapporti iniziati/cessati in corso d'anno: 1/12 per ciascun mese di servizio. Malattia sopravvenuta: il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenuta.</p>

DISCIPLINE SPECIALI																											
Apprendistato professionalizzante ALLEGATO "A"	Durata e retribuzione																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Regime generale</th> </tr> <tr> <th>Livello</th> <th>Periodo (mesi)</th> <th>Progressione retr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">A</td> <td>1-20</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>21-32</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">B</td> <td>1-20</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>21-32</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">C</td> <td>1-28</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>29-40</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">D</td> <td>1-28</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>29-40</td> <td>95%</td> </tr> </tbody> </table>	Regime generale			Livello	Periodo (mesi)	Progressione retr.	A	1-20	90%	21-32	95%	B	1-20	90%	21-32	95%	C	1-28	90%	29-40	95%	D	1-28	90%	29-40	95%
	Regime generale																										
	Livello	Periodo (mesi)	Progressione retr.																								
	A	1-20	90%																								
		21-32	95%																								
	B	1-20	90%																								
		21-32	95%																								
	C	1-28	90%																								
		29-40	95%																								
D	1-28	90%																									
	29-40	95%																									
<p>Il periodo di prova viene computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.</p> <p>L'apprendista può essere assunto anche con contratto part-time, a condizione che la minor durata della prestazione sia sufficiente a garantire il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative.</p> <p>L'orario di lavoro, per gli apprendisti maggiorenni, corrisponde a quello fissato per il personale assunto a tempo indeterminato. Per gli apprendisti minorenni, trova applicazione il limite giornaliero di 8 ore nonché quello settimanale di 40 ore. Resta inteso che le ore destinate all'insegnamento complementare sono considerate, a tutti gli effetti, ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.</p>																											
Lavoro a tempo determinato	<p><u>Limiti:</u> Non potranno superare il 25% del personale assunto a tempo indeterminato. Nelle Aziende che occupano fino a 7 dipendenti a tempo indeterminato, potrà essere effettuata l'assunzione di 2 lavoratori a tempo determinato.</p> <p><u>Apposizione a termine della durata del rapporto a T.D:</u> è consentita, in tutti i casi ammessi dal D.lgs. n. 368/2001 e ss.mm.ii..</p> <p><u>Durata:</u> Non superiore a 3 anni.</p>																										

MALATTIA	
Malattia	<p>Al superamento dei 180 giorni nell'anno solare, solo in caso di assenza per non più di due episodi morbosì, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:</p> <p>il 100% della retribuzione globale netta sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di tre anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso;</p> <p>Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite di diciotto mesi complessivi nell'arco di un triennio. non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.</p>

Maternità	Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'intera retribuzione.
Infortunio sul lavoro	Conservazione del posto: come per la malattia. Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro al 100% della retribuzione fino al 365° giorno di assenza.
Congedo matrimoniale	In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione.
Servizio militare	Il c.c.n.l. prevede il diritto alla conservazione del posto.
Corsi di studio e attività formative	Diritto allo studio. 150 ore annue individuali retribuite.
Altri permessi e aspettative	<p>Congedi per motivi familiari. In caso di disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela o di affinità (coniuge, figli, nipoti, genitori, nonni, fratelli, sorelle, suoceri, nuore, generi, cognati) o di grave calamità, il lavoratore ha diritto a un congedo retribuito di durata rapportata alle reali esigenze di assenza fino ad un massimo di 3 giorni di calendario. Per gravi e documentate ragioni, il lavoratore può chiedere nell'anno un periodo di permesso straordinario di ulteriori cinque giorni retribuiti. Potranno altresì essere concessi permessi non retribuiti al dipendente che ne faccia richiesta, ferma restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire delle agevolazioni previste rispettivamente ai sensi delle leggi n. 266/91 e 49/87.

DISCIPLINE SPECIALI	
Missioni e Trasferte	<p>Ai dipendenti comandati in servizio fuori sede, oltre 20 Km. spetta, oltre al riconoscimento del tempo di viaggio come orario di servizio, il rimborso a piè di lista delle spese sostenute entro i limiti prefissati dall'Organizzazione del lavoro.</p> <p>Le trasferte e le modalità del viaggio devono essere preventivamente concordate ed autorizzate; i dipendenti, per ottenerne il rimborso, sono tenuti alla presentazione delle ricevute delle spese sostenute.</p> <p>Il trattamento economico spettante ai dipendenti in servizio fuori sede, non potrà in ogni caso essere riconosciuto per trasferte inferiori alle quattro ore.</p>
Banca Ore	La Banca Ore è istituita con l'accantonamento delle ore di straordinario dalla 51° ora alla 150° ora. L'accantonamento per le ore eccedenti le 150 avviene in modo automatico. Le ore accantonate possono essere usufruite come permessi retribuiti individuali, anche a gruppi di 4 ore con un minimo di 15 giorni di preavviso.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO				
Preavviso	Livello	Anzianità di servizio		
		fino a 5 anni	da 6 a 10 anni	oltre 10 anni
	A	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario
	B	30 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
	C	30 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
	D	30 giorni di calendario	60 giorni di calendario	60 giorni di calendario
	Quadro	30 giorni di calendario	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario
	Quadro Direttivo	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario	150 giorni di calendario
Trattamento di fine rapporto	<p>Per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base di criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.71 al 30.12.72; • 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.72 al 29.11.73; • 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30.11.73 al 30.12.73; • 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31.12.73. <p>Per il personale impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31.12.73 al 31 maggio 1982.</p> <p>Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a quindici giorni si computano come mese intero.</p> <p>Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge n. 297/82 - 29/5/198</p>			

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
Attività sindacale	<p>Assemblea: nelle unità aziendali i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue retribuite. di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. (R.S.A.) e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO. SS. Affissione: è consentito ai sindacati provinciali di categoria di far affiggere comunicati nell'apposito albo collocato in luogo non accessibile alla clientela.</p>

DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA	
Permessi retribuiti	<p>12 (dodici) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici); 24 (ventiquattro) ore annue nelle Organizzazioni aziendali con oltre 15 (quindici) dipendenti.</p> <p>I dirigenti sindacali di cui al comma primo hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.</p>