

## SINTESI CCNL: SANITA' PRIVATA PERSONALE NON MEDICO UNIMPRESA – CONF.A.I.L.

**Marzo 2020**

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
<b>CCNL</b>	01 Marzo 2020	01 Marzo 2020	28 Febbraio 2023
	Parti stipulanti		UNIMPRESA; Unimpresa Sanità e Welfare; Unimpresa Opere Sociali; CONF.A.I.L..
<b>Campo di applicazione</b>	<p>Il c.c.n.l. si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, con esclusione del personale medico.</p> <p>Per il personale degli Ospedali classificati, degli IRCCS e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi della normativa vigente.</p>		

### DATI RETRIBUTIVI

La retribuzione lorda mensile spettante ai dipendenti è composta da: retribuzione come da posizione economica da erogarsi per 12 mensilità; tredicesima mensilità; trattamento di fine rapporto; elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti; eventuali trattamenti ad personam. Con decorrenza 01 Marzo 2020 le retribuzioni lorde mensili, sono determinate nei seguenti importi:

Livelli	Dal 01/03/2020	Dal 01/03/2021	Dal 01/03/2022
H	3.086,71	3.149,67	3.213,92
G	2.576,51	2.629,07	2.682,70
F	1.964,27	2.004,34	2.045,22
E3	1.556,11	1.587,85	1.620,24
E2	1.505,09	1.535,79	1.567,12
E1	1.454,07	1.483,73	1.514,00
D3	1.403,05	1.431,67	1.460,87
D2	1.372,43	1.400,42	1.428,98
D1	1.331,62	1.358,78	1.386,49
C	1.331,66	1.358,82	1.386,53
B	1.229,58	1.254,66	1.280,25
A	1.147,95	1.171,36	1.195,25

DATI RETRIBUTIVI	
Indennità di posizione.	<b>i dipendenti appartenenti ai livelli A, B, C, D1, D2, D3, E1, E2, E3 al compimento del 5° anno di anzianità nella medesima azienda ed al medesimo livello hanno diritto ad un assegno lordo ad personam pari a 50,00 euro da erogarsi per 13 mensilità ed utile ai fini del trattamento di fine rapporto.</b>
Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore	Nel caso di passaggio alla categoria superiore, eventuali assegni ad personam uguali o superiori al valore tabellare sono da considerare aggiuntivi all'inquadramento nella posizione economica stessa.
<b>Mensilità aggiuntive</b>	A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno. La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza retribuzione per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione. Nel caso di inizio o di 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. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.
<b>Premio di produttività</b>	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 dell'applicazione del Welfare Aziendale.
<b>Lavoro straordinario, notturno festivo</b>	Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare le 200 ore annue individuali. È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali (e retribuito con la stessa paga oraria delle ore ordinarie). Viene invece considerato lavoro straordinario quello oltre le 40 ore settimanali. Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza perdita per le eventuali indennità di turno). Il lavoro supplementare e straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Il lavoro straordinario diurno sarà compensato da una quota oraria della retribuzione con una maggiorazione del 15%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi (diurno), la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi la maggiorazione è del 50%. Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività o nelle giornate programmate come riposo settimanale. Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'Azienda della struttura.
<b>Pronta Disponibilità</b>	Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale. 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. Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di 15,00 euro lorde per ogni 12 ore. Se il turno di pronta disponibilità è articolato in orari di minore durata, l'indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore. In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario. Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.
<b>Reperibilità</b>	Nei casi di servizi residenziali continuativi al lavoratore a cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, è riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di euro 79,47. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di euro 6,16.
<b>Parametri retributivi</b>	La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 della retribuzione come da relativa posizione; L'importo della paga oraria è determinato dividendo la somma delle sopraelencate competenze per 165. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, assenze ingiustificate, ecc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
<b>Categorie e qualifiche</b>	Il sistema di classificazione è articolato in otto livelli numerati da A a H. Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro.
<b>Periodo di prova</b>	L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova pari a: 60 giorni lavorativi per i livelli A e B; 180 giorni di calendario per gli altri livelli.

ORARIO DI LAVORO	
<b>Regimi di orario</b>	L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni. L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Azienda, con l'osservanza delle norme di legge in materia, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni); l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettemanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario. La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 38 ore in regime di orario plurisettemanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario. Il lavoratore ha diritto a otto ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore; diversa articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale. Con un preavviso di almeno sette giorni l'Azienda comunicherà ai lavoratori la nuova articolazione dell'orario di lavoro ai sensi di quanto previsto dal presente articolo.
<b>Festività</b>	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).
<b>Ex festività soppresse</b>	I lavoratori hanno diritto di godere annualmente di 25,33 ore di permesso in sostituzione delle festività soppresse dalla legge 5.3.1977, n. 54 e successive modificazioni. Tali ore confluiranno nella banca ore.
<b>Ferie</b>	26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni. Qualora i turni prevedano orari giornalieri di differente grandezza il calcolo delle ferie sarà effettuato trasformando i giorni in ore e pertanto il monte ore di ferie corrisponderà a 165 ore (26x6,33). Resta inteso che il godimento delle ferie avverrà per giorni interi e non potrà essere frazionato ad ore.

MALATTIA	
<b>Malattia</b>	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: il 100% della retribuzione globale netta sino al 180° giorno di assenza per malattia nell'arco di due anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso. nel corso di ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) viene corrisposto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il 100% della retribuzione per il primo evento di malattia, fino al terzo giorno;</li> <li>• il 66% per il secondo evento, fino al terzo giorno;</li> <li>• il 50% per il terzo evento, fino al terzo giorno;</li> </ul> dal 4° evento cesserà di essere corrisposta la retribuzione, sempre nell'arco temporale sopra descritto.
<b>Maternità</b>	Integrazione a carico del datore di lavoro fino a raggiungere l'intera retribuzione.
<b>Infortunio sul lavoro</b>	Conservazione del posto: come per la malattia. Trattamento economico: integrazione a carico del datore di lavoro al 100% della retribuzione fino al 180°giorno di assenza.
<b>Congedo matrimoniale</b>	In caso di matrimonio compete al lavoratore non in prova un congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione.
<b>Servizio militare</b>	Il c.c.n.l. prevede il diritto alla conservazione del posto.
<b>Corsi di studio e attività formative</b>	Diritto allo studio. 150 ore annue individuali retribuite.
<b>Altri permessi e aspettative</b>	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 documentata grave infermità del coniuge entro il 2° grado, il lavoratore può chiedere nell'anno un periodo di permesso straordinario di ulteriori tre 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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• In caso di gravi e documentate, il dipendente può fruire di ulteriori due giorni.</li> </ul>

## DISCIPLINE SPECIALI

<b>Apprendistato professionalizzante ALLEGATO "A"</b>	<b>Durata e retribuzione</b>		
	<b>Regime generale</b>		
	Livello	Periodo (mesi)	Progressione retr.
	A-B-C-D	1-18	80%
		19-36	90%
	E-F	1-21	80%
	22-42	90%	
	<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>		
<b>Lavoro a tempo determinato</b>	<p><u>Limiti:</u> 100 ore limite massimo di straordinario individuale. Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di quattro ore giornaliere e mai superando le otto ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 240 ore annue. L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento.</p>		

**DISCIPLINE SPECIALI**

<b>Missioni e Trasferte</b>	<p>La trasferta è disposta dal datore di lavoro.</p> <p>L'attività svolta in trasferta può essere indennizzata mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il rimborso delle spese effettivamente sostenute documentate con adeguati giustificativi ed in caso di utilizzo del mezzo proprio, il rimborso secondo le tabelle ACI;</li> <li>- un'indennità costituita unicamente da un importo forfetario nei limiti massimi della esenzione fiscale;</li> </ul> <p>un'indennità forfetaria nei limiti massimi della esenzione fiscale alla quale si aggiunge un rimborso analitico (sistema misto).</p>
<b>Banca Ore</b>	<p>La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare, straordinario e delle 25,33 ore per ex festività soppresse (che vengono inserite in ragione di 1/12 per ogni mese intero di lavoro) che saranno accumulate e resteranno a disposizione del lavoratore per l'anno di maturazione e per il semestre successivo (18 mesi)</p> <p>Le ore accantonate, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo quattro ore. Le ore residue di orari a credito devono essere pagate entro il 30 giugno di ogni anno.</p>

**DIRITTI SINDACALI E DI RAPPRESENTANZA**

<b>Attività sindacale</b>	<p>Assemblea: nelle unità aziendali i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite. 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**

<b>Permessi retribuiti</b>	12 (dodici) ore annue.
----------------------------	------------------------

**ESTINZIONE DEL RAPPORTO**

<b>Preavviso</b>	<p>per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, è fissato nella misura di giorni quindici di lavoro effettivo per i livelli A-B-C e trenta di calendario per tutto il restante personale dipendente.</p>
<b>Trattamento di fine rapporto</b>	<p>Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la Legge n. 297/82. Le voci che rientrano nel T.F.R. sono quelle previste ai sensi di legge ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- retribuzione come da posizione economica;</li> <li>- indennità per mansioni superiori;</li> <li>- superminimi;</li> <li>- assegni ad personam;</li> <li>- tredicesima mensilità;</li> </ul> <p>indennità sostitutiva del preavviso.</p>

