

# Protocollo di Rinnovo del CCNL

## **“Case di Cura, Servizi Assistenziali e Socio Sanitari” del 21/11/2017**

Il giorno **28 giugno 2024**, presso la sede dell’Ente Bilaterale En.Bi.C., in Via Cristoforo Colombo n. 115 - 00147 - Roma, si sono incontrate le seguenti Parti:

- **ANPIT - Associazione Nazionale per l’Industria e il Terziario**, rappresentata dal Presidente *Federico Iadicicco*;
- **CONFIMPRENDITORI - Associazione Nazionale Imprenditori e Liberi Professionisti**, rappresentata dal Presidente *Stefano Ruvo* e *Giovanni Di Corrado*;
- **UNICA - Unione Nazionale Italiana delle Micro & Piccole Imprese del Commercio, Servizi e Artigianato**, rappresentata dal Presidente Nazionale *Stefano Diquattro*;

e

- **CISAL Terziario - Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio, Servizi, Terziario e Turismo**, rappresentata dal Segretario Nazionale *Vincenzo Caratelli*;
- **Con l’assistenza della CISAL - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori**, rappresentata dal Segretario Generale *Francesco Cavallaro*

per definire il rinnovo a decorrere dal **1° Luglio 2024** della parte retributiva del CCNL in epigrafe, con previsione di due distinti CCNL con diversa suddivisione degli ambiti applicativi.

Premesso che:

1. in data 21 novembre 2017 le Parti in epigrafe hanno sottoscritto il CCNL “*Case di Cura, Servizi Assistenziali e Socio Sanitari*”, con decorrenza dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, con previsione all’art. 183 dei seguenti ambiti di applicazione:
  - A. *Case di Cura*:
    - 1) *Case di Riposo*
    - 2) *Residenze Sanitarie Assistite*
    - 3) *Centri di Riabilitazione e Fisioterapia*
    - 4) *Istituti assistenziali*
    - 5) *Comunità terapeutiche*
    - 6) *Comunità alloggio*
  - B. *Poliambulatori, Ambulatori, Centri Analisi Mediche, Centri diagnostici per immagini*
  - C. *Servizi Assistenziali e Socio - Sanitari per minori, disabili, anziani*
  - D. *Altri analoghi Servizi riconducibili all’area dei Servizi Assistenziali Socio - Sanitari, terapie o cura*

Visti i diversi ambiti di applicazione previsti dal CCNL, pur essendo tutti riconducibili nel comparto della Sanità privata, le Parti, fin dal 2017, in Premessa al citato art. 183, dichiaravano quanto segue: “*Tenuto conto che il presente CCNL comprende servizi eterogenei prestati alle Persone, **le Parti si riservano, in sede di rinnovo, di sottoscrivere uno specifico CCNL qualora emergessero aree applicative particolari***”.

2. in data 13 dicembre 2021 le Parti in epigrafe hanno sottoscritto l’Accordo sull’Indennità di Vacanza Contrattuale (I.V.C.) da riconoscere, con arretrati, dal 1° aprile 2021;
3. il periodo di scadenza contrattuale, caratterizzato dall’emergenza pandemica, ha impegnato le Parti nell’assistenza alle richieste di ammortizzatori sociali a tutela del reddito dei lavoratori sospesi dal lavoro, nella stipulazione di Accordi aziendali per la rimodulazione dell’orario di lavoro e dei flussi dei lavoratori al fine di ridurre i rischi di contagio, nella sicurezza sul lavoro, nell’utilizzo dello *smart working*. L’attività è stata connotata dal continuo confronto con i Lavoratori, i Datori di Lavoro, i Responsabili della Sicurezza, i Medici Competenti, gli Enti e Istituzioni, per la ricerca di soluzioni conciliative atte a garantire il prosieguo delle attività, nonostante le difficoltà e, per quanto possibile, la promozione di nuova occupazione;
4. nonostante lo scenario economico poco rassicurante, le Parti, hanno concordato di rinnovare il CCNL prevedendo migliori trattamenti economici per i lavoratori, al fine di promuovere il rilancio virtuoso delle attività di settore e quale tutela del reddito dei lavoratori dipendenti, integrandolo con sistemi premiali e di Welfare, anche tenuto conto che il comparto della “sanità” è stato fortemente stressato proprio a causa dell’emergenza sanitaria intercorsa;
5. le Parti, nei diversi incontri effettuati, hanno rilevato, anche per il tramite delle loro rappresentanze territoriali, come gli ambiti di applicazione nel previgente CCNL sottoscritto nel 2017 siano raggruppabili in due *macro aree*, caratterizzate da diverse organizzazioni aziendali, processi produttivi e servizi resi, particolari orari di lavoro e figure professionali operanti. Per tale motivo, le Parti hanno concordato di **rinnovare** dal 1° luglio 2024 il previgente CCNL **mediante la sottoscrizione**, nel rispetto delle previsioni già dichiarate nel 2017, **di due Contratti Collettivi differenziati per i seguenti Settori**, introducendo all’interno di entrambi la Categoria dei Dirigenti:

**A. CCNL “Case di Cura”**

**B. CCNL “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”**

Tutto quanto sopra premesso, le Parti definiscono i seguenti rinnovi del CCNL “Case di Cura, Servizi Assistenziali e Socio Sanitari” del 21 novembre 2017 in vigore dal 1° luglio 2024 in:

CCNL “Case di Cura”

e

CCNL “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”

## **Art. 1 - Decorrenza e validità dei rinnovi del CCNL**

Le Parti concordano che il rinnovo del CCNL “Case di Cura, Servizi Assistenziali e Socio Sanitari” del 21 novembre 2017 abbia decorrenza dal **1° Luglio 2024**, con validità fino al **30 Giugno 2027**, con la suddivisione degli ambiti applicativi in due distinti CCNL:

### **A. CCNL 1: “Case di Cura”, comprendente i seguenti ambiti:**

- 1) Case di Riposo
- 2) Residenze Sanitarie Assistite
- 3) Istituti assistenziali
- 4) Comunità terapeutiche
- 5) Comunità alloggio
- 6) *Altre Strutture similari alle precedenti*

### **B. CCNL 2: “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”, comprendente i seguenti ambiti:**

- 1) Poliambulatori, Ambulatori, Centri Analisi Mediche, Centri diagnostici per immagini
- 2) Centri di Riabilitazione e Fisioterapia
- 3) Servizi Assistenziali e Soci - Sanitari per minori, disabili, anziani
- 4) Trasporto sanitario/in ambulanza (*ambito di nuova introduzione*)
- 5) *Altri analoghi Servizi riconducibili all’area dei Servizi Assistenziali Socio - Sanitari*

## **Art. 2 - Incrementi della P.B.N.C.M. nel testo rinnovato dei CC.CC.NN.LL.**

Le Parti concordano i seguenti aumenti retributivi a partire dal **1° Luglio 2024** della Paga Base Nazionale Conglobata Mensile, come riportati nelle seguenti Tabelle, che comprendono anche l’introduzione della Categoria dei Dirigenti per entrambi i CCNL.

**Tab. 1) Incrementi della P.B.N.C.M. nel rinnovo del CCNL “Case di Cura”**

<b>Livello</b>	<b>P.B.N.C.M. 06/2024</b>	<b>Incremento dal 1/7/24</b>	<b>Incremento dal 1/1/25</b>	<b>Incremento dal 1/7/26</b>	<b>Incremento dal 1/1/27</b>	<b>TOTALE Incrementi</b>
<b>Dirigente</b>	3.339,60	452,13	117,55	117,55	88,54	<b>775,78</b>
<b>Quadro (ex QA1)</b>	2.116,00	286,47	74,48	74,48	55,85	<b>491,29</b>
<b>A1 (ex A2)</b>	1.840,00	249,11	64,77	64,77	47,93	<b>426,58</b>
<b>A2 (ex A3)</b>	1.610,00	217,97	56,67	56,67	42,05	<b>373,36</b>
<b>B1</b>	1.472,00	199,29	51,81	51,81	39,37	<b>342,28</b>
<b>B2</b>	1.334,00	180,60	46,96	46,96	34,99	<b>309,50</b>
<b>C1</b>	1.196,00	161,92	42,10	42,10	32,30	<b>278,42</b>
<b>C2</b>	1.104,00	149,46	38,86	38,86	29,10	<b>256,29</b>
<b>D1</b>	1.012,00	137,01	35,62	35,62	26,75	<b>235,00</b>
<b>D2</b>	920,00	124,55	32,38	32,38	24,39	<b>213,71</b>

**Tab. 2) Incrementi della P.B.N.C.M. nel rinnovo del CCNL “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”**

<b>Livello</b>	<b>P.B.N.C.M. 06/2024</b>	<b>Incremento dal 1/7/24</b>	<b>Incremento dal 1/1/25</b>	<b>Incremento dal 1/7/26</b>	<b>Incremento dal 1/1/27</b>	<b>TOTALE Incrementi</b>
<b>Dirigente</b>	3.339,60	333,96	89,06	55,66	55,66	<b>534,34</b>
<b>Quadro (ex QA1)</b>	2.116,00	211,60	56,43	35,27	35,27	<b>338,56</b>
<b>A1 (ex A2)</b>	1.840,00	184,00	49,07	30,67	30,67	<b>294,40</b>
<b>A2 (ex A3)</b>	1.610,00	161,00	42,93	26,83	26,83	<b>257,60</b>
<b>B1</b>	1.472,00	147,20	39,25	24,53	24,53	<b>235,52</b>
<b>B2</b>	1.334,00	133,40	35,57	22,23	22,23	<b>213,44</b>
<b>C1</b>	1.196,00	119,60	31,89	19,93	19,93	<b>191,36</b>
<b>C2</b>	1.104,00	110,40	29,44	18,40	18,40	<b>176,64</b>
<b>D1</b>	1.012,00	101,20	26,99	16,87	16,87	<b>161,92</b>
<b>D2</b>	920,00	92,00	24,53	15,33	15,33	<b>147,20</b>

*Le Parti concordano la possibilità d'incontrarsi entro la metà della vigenza prevista del CCNL per valutare la congruità degli aumenti contrattuali rispetto all'evoluzione dell'Indice IPCA, prevedendo eventuali valori correttivi.*

In caso di provenienza dal previgente CCNL “Case di Cura, Servizi Assistenziali e Socio Sanitari” del 21/11/2017, le Parti prevedono, a salvaguardia del valore reale della retribuzione pattuita, che gli aumenti contrattuali possano assorbire eventuali voci retributive “ad personam” o superminimi già riconosciuti al dipendente nel limite massimo dell'80% degli incrementi complessivi, salvo che tali elementi non siano stati concessi al Lavoratore come “non assorbibili”.

I testi integrali dei CC.CC.NN.LL. comprenderanno le Tabelle retributive per ciascun livello d’inquadramento, ivi compresi gli Operatori di Vendita.

Resta confermata anche la previsione di riconoscimento dell’Elemento Perequativo Mensile Regionale, ma con aggiornamento degli importi mensili lordi, come riportati nella sottostante Tabella 3).

**Tab. 3) Elemento Perequativo Mensile Regionale da riconoscere dal 1° luglio 2024, in entrambi i rinnovi contrattuali (“Case di cura” e “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”)**

Liv.	Lombardia	Liguria	Trentino A.A.	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Ven. Giulia	Umbria
Dir.	399,30	363,00	352,11	344,85	337,59	308,55	297,66	290,40
Quadro (ex QA1)	253,00	230,00	223,10	218,50	213,90	195,50	188,60	184,00
A1 (ex A2)	220,00	200,00	194,00	190,00	186,00	170,00	164,00	160,00
A2 (ex A3)	192,50	175,00	169,75	166,25	162,75	148,75	143,50	140,00
B1	176,00	160,00	155,20	152,00	148,80	136,00	131,20	128,00
B2	159,50	145,00	140,65	137,75	134,85	123,25	118,90	116,00
C1	143,00	130,00	126,10	123,50	120,90	110,50	106,60	104,00
C2	132,00	120,00	116,40	114,00	111,60	102,00	98,40	96,00
D1	121,00	110,00	106,70	104,50	102,30	93,50	90,20	88,00
D2	110,00	100,00	97,00	95,00	93,00	85,00	82,00	80,00

*Segue Tab. 3) Elemento Perequativo Mensile Regionale aggiornato dal 1° luglio 2024*

Liv.	Valle d’Aosta	Piemonte	Veneto	Marche	Abruzzo	Sicilia, Puglia, Campania, Sardegna, Calabria, Basilicata e Molise
Dir.	283,14	272,25	235,95	181,50	156,09	145,20
Quadro (ex QA1)	179,40	172,50	149,50	115,00	98,90	92,00
A1 (ex A2)	156,00	150,00	130,00	100,00	86,00	80,00
A2 (ex A3)	136,50	131,25	113,75	87,50	75,25	70,00
B1	124,80	120,00	104,00	80,00	68,80	64,00
B2	113,10	108,75	94,25	72,50	62,35	58,00
C1	101,40	97,50	84,50	65,00	55,90	52,00
C2	93,60	90,00	78,00	60,00	51,60	48,00
D1	85,80	82,50	71,50	55,00	47,30	44,00
D2	78,00	75,00	65,00	50,00	43,00	40,00

**Art. 3 - Incrementi degli Aumenti periodici di anzianità nel testo rinnovato dei CC.CC.NN.LL.**

Le Parti prevedono di incrementare nel rinnovo dei CC.CC.NN.LL. gli Aumenti periodici di anzianità, anche detti “Scatti”, come segue, integrati per la disciplina dei Dirigenti:

- A) Maturazione e n. scatti per entrambi i CCNL rinnovati (sia “Case di Cura”, che “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”): dal 1° Luglio 2024, il Dipendente avrà diritto a **8** (otto) aumenti triennali della retribuzione, anche solo detti “scatti” (*anziché n. 7 scatti previsti dal CCNL scaduto*), per anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda;
- B) Valore del singolo scatto, per entrambi i CCNL rinnovati (sia “Case di Cura”, che “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”): si riporta di seguito il valore aggiornato dello scatto dal 1° luglio 2024;

**Tab. 4) Incremento degli Aumenti periodici di anzianità dal 1° Luglio 2024**

<b>Livello</b>	<b>Valore lordo del singolo Scatto di anzianità</b>
Dirigente	60,08
Quadro (ex QA1)	38,07
A1 (ex A2)	33,10
A2 (ex A3)	28,97
B1	26,48
B2	24,00
C1	21,52
C2	19,86
D1	18,21
D2	16,55

- C) Decorrenza previsione rinnovata: il valore aggiornato degli Scatti di cui alla Tabella 4) che precede, dovrà essere applicato agli Scatti riconosciuti dal 1° Luglio 2024 in poi. Il valore dei nuovi scatti si dovrà sommare agli importi già riconosciuti ai Lavoratori a titolo di “scatti di anzianità”, entro il limite aggiornato di 8 scatti triennali, anziché 7 triennali. Pertanto, i Lavoratori che nel previgente CCNL avevano già maturato i 7 scatti, al compiersi dell’ulteriore triennio di anzianità, avranno diritto ad un nuovo ed ultimo scatto. In caso di passaggio di livello d’inquadramento, al numero e all’importo degli scatti già maturati si sommeranno gli scatti che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo di 8 triennali. Solo in caso di cambio di Categoria, con approdo alla categoria dei Dirigenti e dei Quadri, l’importo degli scatti già maturato sarà riconosciuto al Lavoratore quale “*Superminimo assorbibile ad personam*” e gli scatti inizieranno nuovamente a maturare nella nuova Categoria, sempre entro il limite massimo di 8 scatti triennali.
- D) In caso di provenienza da altro CCNL, non sottoscritto dalle parti sociali firmatarie del presente Protocollo, in occasione dell’Allineamento Retributivo, gli Scatti già maturati dal Lavoratore saranno “congelati” nei loro valori previsti dal CCNL di provenienza, eventualmente riparametrati in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fosse previsto un maggior numero di mensilità annuali. Ciò premesso, dal compiersi dello Scatto di anzianità in corso all’atto del passaggio del CCNL, decorrerà

la nuova anzianità del Lavoratore che, in costanza di rapporto, avrà diritto ad ulteriori 8 scatti triennali, secondo la disciplina prevista dal presente articolo.

**Art. 4 - Indennità di Mancata Contrattazione nel testo rinnovato dei CC.CC.NN.LL, introduzione del Premio Annuale di Presenza e norme transitorie**

Le Parti, a seguito di valutazione del forte incremento del costo della vita subito dai Lavoratori e dell'importanza della presenza al lavoro nel Comparto contrattuale della Sanità, hanno ritenuto opportuno aggiornare la previgente “I.M.C.” ed introdurre, in riferimento al rinnovo del CCNL “Case di Cura”, un Premio Annuale di Presenza, così come di seguito sintetizzato.

- **Nel rinnovo del CCNL: “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”** le Parti hanno concordato di confermare la disciplina della previgente Indennità di Mancata Contrattazione, incrementando però i valori mensili, come precisato nella Tabella 5) che segue:

**Tab. 5) I.M.C. in vigore dal 1° luglio 2024 nel rinnovo del CCNL “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”**

<b>Livello</b>	<b>I.M.C. valori previgenti (applicabili fino al 30/06/2024)</b>	<b>I.M.C. valori aggiornati (applicabili dal 1/07/2024)</b>
Dirigente	-	259,00
Quadro	140,00	164,00
A1	121,00	142,00
A2	106,00	124,00
B1	98,00	115,00
B2	88,00	103,00
C1	80,00	94,00
C2	73,00	85,00
D1	67,00	78,00
D2	61,00	71,00

Ciò premesso, dalla data di decorrenza del rinnovo CCNL “*Servizi Assistenziali e Socio Sanitari*”, ovvero dal 1° luglio 2024, l’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione ex art. 200 del previgente CCNL del 2017, sarà dovuta negli importi di cui alla precedente Tabella 5) e, sempre da tale data, spetterà anche ai Lavoratori Apprendisti, secondo il livello d’inquadramento retributivo maturato nel periodo di competenza (1° o 2° periodo di Apprendistato).

Nel testo integrale del rinnovato CCNL “*Servizi Assistenziali e Socio Sanitari*” sarà riportata l’integrale disciplina relativa all’I.M.C.

- **Nel rinnovo del CCNL “Case di Cura”**, parte della previgente “I.M.C.” è stata conglobata nella P.B.N.C.M. nei valori rinnovati, così come indicati al precedente articolo 2. Ciò premesso, dalla data di decorrenza del rinnovo del CCNL “Case di Cura”, ovvero dal 1° luglio 2024, **NON** sarà più dovuta l’Indennità Mensile di Mancata Contrattazione ex art. 200 del previgente CCNL del 2017.

Fermo quanto precede, le Parti, confermando l’interesse all’ulteriore sviluppo della Contrattazione Aziendale di Secondo Livello, con le relative opportunità che offre agli interessati in materia di incentivazione della qualità, della produttività, della presenza al lavoro, con sistemi premiali da riconoscere ai Dipendenti, hanno pattuito di introdurre un “Premio Annuale di Presenza” (in sigla P.A.P.), da riconoscere annualmente se in assenza di vigente Contrattazione di Secondo Livello che preveda importi aggiuntivi/premiali almeno pari o superiori al Premio stesso, ancorché riconosciuti con criteri variabili ed a raggiungimento di obiettivi se definiti in sede aziendale tra Azienda e RSA/RST.

Il “Premio Annuale di Presenza” dovrà essere riconosciuto IN AGGIUNTA alle previsioni del Welfare Contrattuale, così come incrementato dal presente Protocollo ed alla retribuzione già maturata dal Lavoratore.

#### **Assorbimento del Premio Annuale di Presenza dalla Contrattazione di Secondo Livello**

Come sopra richiamato, al fine di incentivare lo sviluppo della Contrattazione Collettiva di Secondo Livello, le Parti confermano che il Premio Annuale di Presenza potrà essere assorbito in caso di Accordo di 2° livello che preveda importi aggiuntivi/premiali almeno pari o superiori al Premio stesso, ancorché riconosciuti con criteri variabili ed a raggiungimento di obiettivi.

Il Premio di Presenza Annuale sarà spettante a tutti i Lavoratori Dipendenti, ivi compresi gli Apprendisti.

**Tab. 6) Premio Annuale di Presenza per il rinnovato CCNL “Case di Cura”, assorbibile in caso di Contrattazione di Secondo Livello che preveda importi aggiuntivi e/o premiali almeno pari al Premio stesso**

<b>Livello</b>	<b>Premio Annuale di Presenza teorico (valore lordo massimo)</b>
Dirigente	2.200,00
Quadro	1.500,00
A1	1.200,00
A2	1.150,00
B1	1.100,00
B2	1.050,00
C1	900,00
C2	850,00
D1	800,00
D2	750,00



**Tab. 7) Correttivo “H” (riferito alle assenze nell’anno)**

<b>Assenze nell’anno</b>	<b>Correttivo “H”</b>
Fino a 3 giorni	100%
Da 4 a 6 giorni	80%
Da 7 a 10 giorni	60%
Da 11 a 15 giorni	40%
Da 16 giorni	0%

Il Premio Annuale di Presenza effettivamente spettante al Lavoratore dovrà essere così calcolato:

**Premio Annuale di Presenza teorico** (Tab. 6) x **Correttivo “H”** (Tab. 7)

A titolo esemplificativo, si riportano i valori del Premio Annuale di Presenza, già calcolati con l’applicazione del Correttivo “H” (Tab. 6 x Tab. 7).

**Tab. 8) Esempificazione Premio Annuale di Presenza (in caso di maturazione per “anno intero”**

<b>Assenze nell’anno</b>	<b>Premio Annuale di Presenza suddiviso per assenze e livelli di inquadramento</b>									
	<b>Dirigente</b>	<b>Quadro</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>
Fino a 3 gg	2.200,00	1.500,00	1.200,00	1.150,00	1.100,00	1.050,00	900,00	850,00	800,00	750,00
Da 4 a 6 gg	1.760,00	1.200,00	960,00	920,00	880,00	840,00	720,00	680,00	640,00	600,00
Da 7 a 10 gg	1.320,00	900,00	720,00	690,00	660,00	630,00	540,00	510,00	480,00	450,00
Da 11 a 15 gg	880,00	600,00	480,00	460,00	440,00	420,00	360,00	340,00	320,00	300,00
Da 16 gg	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Ai fini del calcolo del Premio Annuale di Presenza, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- a) i giorni di ferie;
- b) le ore di riposo compensativo (quale rarefazione della “Banca delle ore” o “Riposo compensativo” conseguente al lavoro straordinario);
- c) le festività infrasettimanali;
- d) il tempo delle assemblee sindacali retribuite, del Referendum Aziendale e dei permessi sindacali, purché siano richiesti dall’Organismo Sindacale o dalla RSA/RST sottoscrittrici del presente CCNL;

- e) i giorni d’assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non “in itinere” e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni aziendali di sicurezza e del D. Lgs. 81/2008 e smi.

Il Premio Annuale di Presenza dovrà essere riconosciuto entro la liquidazione della retribuzione di febbraio dell’anno successivo a quello di competenza. A titolo di esempio, il Premio Annuale di Presenza 2025, dovrà essere riconosciuto entro la retribuzione di febbraio 2026.

In caso di tempo parziale, il Premio Annuale di Presenza dovrà essere proporzionato all’Indice di prestazione ridotta (% nel tempo parziale).

Per i lavoratori assunti e per i Lavoratori cessati nel corso dell’anno, il Premio sarà riconosciuto in modo proporzionato al periodo di lavoro effettuato, come segue:

- dal primo mese di lavoro integralmente prestato dopo l’assunzione e fino al completamento dell’anno, ovvero all’ultimo mese di lavoro integralmente prestato;
- dall’inizio dell’anno fino all’ultimo mese integralmente lavorato prima della cessazione.

Nella proporzione degli importi del Premio e dei giorni di assenza, salvo diversamente previsto in sede aziendale, i valori dovranno essere arrotondati per eccesso.

### **NORME TRANSITORIE**

#### **Maturazione del Premio Annuale di Presenza per il solo anno 2024**

Tenuto conto che per il corrente anno, il rinnovo del CCNL “Case di Cura” decorre solo dal 1° luglio 2024 il Premio Annuale di Presenza, solo per il 2024, sarà così proporzionato:

**Tab. 9) Premio Annuale di Presenza per il rinnovato CCNL “Case di Cura” per il solo 2024**

<b>Livello</b>	<b>Premio Annuale di Presenza teorico (valore lordo massimo 2024)</b>
Dirigente	1.100,00
Quadro	750,00
A1	600,00
A2	575,00
B1	550,00
B2	525,00
C1	450,00
C2	425,00
D1	400,00
D2	375,00

**Tab. 10) Correttivo “H” (riferito alle assenze nell’anno) per il solo anno 2024**

<b>Assenze nell’anno</b>	<b>Correttivo “H”</b>
Fino a 1 giorno	100%
Da 2 a 3 giorni	80%
Da 4 a 5 giorni	60%
Da 6 a 8 giorni	40%
Da 9 giorni	0%

**Tab. 11) Esempificazione Premio Annuale di Presenza 2024 per il rinnovo del CCNL “Case di Cura”**

<b>Assenze nell’anno</b>	<b>Premio Annuale di Presenza suddiviso per assenze e livelli di inquadramento per il 2024</b>									
	<b>Dirigente</b>	<b>Quadro</b>	<b>A1</b>	<b>A2</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>
Fino a 1 giorno	1.100,00	750,00	600,00	575,00	550,00	525,00	450,00	425,00	400,00	375,00
Da 2 a 3 giorni	880,00	600,00	480,00	460,00	440,00	420,00	360,00	340,00	320,00	300,00
Da 4 a 5 giorni	660,00	450,00	360,00	345,00	330,00	315,00	270,00	255,00	240,00	225,00
Da 6 a 8 giorni	440,00	300,00	240,00	230,00	220,00	210,00	180,00	170,00	160,00	150,00
Da 9 giorni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

**Norma transitoria in presenza di Contrattazione Aziendale di Secondo Livello**

In presenza di Contrattazione Aziendale di Secondo Livello già sottoscritta alla data di decorrenza del rinnovo del CCNL “Case di Cura” (ovvero dal 1° luglio 2024), il Premio Annuale di Presenza NON sarà dovuto per tutto il periodo di validità dell’Accordo stesso.

**Art. 5 - Incrementi dell’Indennità di Mansione nel testo rinnovato dei CC.CC.NN.LL.**

Tenuto conto della maggiore onerosità delle mansioni correlate ai Profili Sanitari (es. O.S.S., Infermiere, Capo Sala ecc.) rispetto a quelle previste per la generalità dei lavoratori e già presenti trasversalmente in diversi CCNL, le Parti concordano di aggiornare ed incrementare la previgente Indennità di Mansione, prima prevista

solo per l’O.S.S. di livello D2 o D1, estendendola anche ai Profili Sanitari superiori fino al livello B1, come indicato nella successiva Tabella 12).

**Tab. 12) Incrementi dell’Indennità di Mansione nel rinnovo del CCNL “Case di Cura” e “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari” a decorrere dal 1° luglio 2024**

<b>Livello</b>	<b>Valore mensile lordo dell’Indennità di Mansione nel rinnovo del CCNL “Case di Cura” e del CCNL “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”</b>
B1	80,00 (nuova introduzione)
B2	75,00 (nuova introduzione)
C1	70,00 (nuova introduzione)
C2	65,00 (nuova introduzione)
D1	60,00 (anziché € 50,00)
D2	55,00 (anziché € 50,00)

Come già previsto dal CCNL scaduto, tale Indennità di Mansione spetterà per 13 mensilità annue e sarà utile nella determinazione del T.F.R., essendo una componente stabile della retribuzione mensile dovuta (*Retribuzione Mensile Normale*).

Pertanto, per i lavoratori provenienti da altri CCNL che svolgono mansioni rientranti tra i Profili Sanitari, nell’Allineamento Contrattuale, la relativa Indennità di Mansione sarà utile nella determinazione del confronto tra le retribuzioni di provenienza e quelle di approdo previste dal presente CCNL.

**Art. 6 - Indennità di cassa nel testo rinnovato dei CC.CC.NN.LL.**

Al fine di semplificare il riconoscimento dell’indennità di cassa prevista dall’art. 202 del CCNL scaduto, le Parti hanno previsto, dal 1° luglio 2024, di riconoscerla in entrambi i rinnovi contrattuali in cifra mensile (anziché oraria), in presenza dei requisiti specifici.

La previsione contrattuale risulta pertanto così aggiornata dal 1° maggio 2024:

*Al personale adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 (quindici) giorni solari nel mese, qualora risponda della quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l’obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell’incarico e della responsabilità, un’Indennità mensile di cassa o di maneggio denaro pari ad **€ 78,00** lordi.*

*La presente Indennità, essendo già comprensiva dei ratei di mensilità differite, sarà ininfluyente nella determinazione della tredicesima mensilità, delle festività, delle ferie, nonché per previsione delle Parti del T.F.R.*

*Avendo tale Indennità natura risarcitoria di un danno potenziale, che non è legato al tempo lavorato, ma alla specifica operazione di “quadratura dei conti”, sarà ininfluyente l’Indice di Prestazione del Lavoratore e, pertanto, l’Indennità sarà interamente dovuta anche in caso di lavoro a tempo parziale, purché in presenza dei requisiti di mansioni e responsabilità previste al presente articolo.*

**Art. 7 - Previdenza Complementare prevista nel rinnovo dei CC.CC.NN.LL.**

Le Parti, in considerazione delle modeste prospettive della previdenza pubblica, condividono l'importanza di accreditare il T.F.R. maturato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare già costituito o al Fondo Complementare di Previdenza Complementare da costituire.

Ciò premesso, a richiesta del Lavoratore interessato, dal **1° Luglio 2024**, il Datore accrediterà al Fondo scelto il T.F.R. maturato alle scadenze previste, oltre ad una quota mensile aggiuntiva aziendale pari all'**1%** della P.B.N.C.M. spettante al Lavoratore stesso.

Restano impregiudicate condizioni di miglior favore eventualmente stabilite mediante Contrattazione Aziendale di Secondo Livello.

**Art. 8 - Trattamento economico in caso di assenza del Dipendente per malattia e maternità**

Le Parti, in ottica solidaristica e quale ulteriore incentivo alla soddisfazione del personale dipendente con i conseguenti riflessi positivi in termini di qualità, efficienza dei servizi e delle *performance*, hanno concordato di migliorare alcuni aspetti economici previsti dal CCNL in materia di malattia e maternità, rinviando allo scopo al testo definito che sarà predisposto e depositato presso il CNEL ed Enti competenti.

**Art. 9 - Welfare Contrattuale nei rinnovi dei CC.CC.NN.LL.**

Le Parti, verificato l'apprezzamento del Welfare Contrattuale introdotto nel previgente CCNL, lo hanno confermato anche nel rinnovo del CCNL, con importo minimo annuale di € 250, come di seguito precisato, suddiviso per livelli e CCNL di appartenenza:

**Tab. 13) Aggiornamento Valori Welfare Contrattuale**

Livello	CCNL “Case di Cura”	CCNL “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”
	Valore Welfare annuale	Valore Welfare annuale
<b>Dirigente</b>	1.000,00 €	1.000,00 €
<b>Quadro</b>	600,00 €	600,00 €
<b>A1</b>	500,00 €	400,00 €
<b>A2</b>	500,00 €	400,00 €
<b>B1</b>	400,00 €	300,00 €
<b>B2</b>	400,00 €	300,00 €
<b>C1</b>	350,00 €	250,00 €
<b>C2</b>	350,00 €	250,00 €
<b>D1</b>	300,00 €	250,00 €
<b>D2</b>	300,00 €	250,00 €

Per i modi e le scadenze di erogazione del Welfare Contrattuale si rinvia al testo integrale del rinnovo del CCNL.

Resta comunque inteso che, anche in caso di CCNL scaduto, il Lavoratore manterrà il diritto a ricevere il Welfare Contrattuale, essendo trattamento obbligatorio a tutti gli effetti efficace fino al successivo Accordo di Rinnovo.

Il Welfare Contrattuale dovrà essere erogato in aggiunta all’“Indennità di Mancata Contrattazione” prevista per il CCNL “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari” e in aggiunta al “Premio Annuale di Presenza” previsto per il CCNL “Case di Cura”, così come aggiornate nel presente Protocollo.

#### **Art. 10 - Sicurezza sul lavoro**

Le Parti, anche con l’ausilio di AIFES, aggiorneranno ed approfondiranno nei rinnovi dei CC.CC.NN.LL. la disciplina contrattuale specifica in materia di sicurezza, adeguandola alla recente normativa, anche in relazione al Ruolo del preposto e lo specifico emolumento mensile da riconoscergli.

#### **Art. 11 - Adeguamento/aggiornamento del testo integrale dei rinnovi dei CC.CC.NN.LL.**

Le Parti predisporranno il testo integrale del CCNL, che conterrà sia le previsioni economiche di cui al presente Protocollo che altri adeguamenti sulle tipologie contrattuali (apprendistato, causali nel tempo determinato, lavoro agile, appalto ecc.), la classificazione del personale, l’orario di lavoro ed altri istituti.

Tali testi integrali, a norma di legge, saranno depositati al CNEL entro il **28/07/2024**.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Protocollo, la decorrenza dei trattamenti normativi/retributivi sarà quella indicata dagli articoli di riferimento previsti dal testo integrale dei rinnovi dei CC.CC.NN.LL. “Case di Cura” e “Servizi Assistenziali e Socio Sanitari”.

Roma, 28 Giugno 2024.

Letto, confermato e sottoscritto per integrale accordo ed accettazione.

Per ANPIT

Per Confimprenditori

Per UNICA

Per CISAL Terziario

Per CISAL