

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE
Montecatone Rehabilitation Institute S.p.A
PERSONALE AREA COMPARTO

PREMESSA	3
Art. 1 Campo di applicazione	3
Art. 2 Decorrenza e norme transitorie.....	4
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	4
Art. 3 Norma generale di classificazione del personale e modalità di accesso	4
Art. 4 Inquadramento del personale e retribuzione.....	4
Art. 5 Progressione economica orizzontale Montecatone	4
Art. 6 Quota fissa e quota variabile di produttività Aziendale	5
Art. 7 Sistema Indennitario	5
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	6
Art. 8 Assunzione	6
Art. 9 Orario di lavoro	7
Art. 10 Straordinario	7
Art. 11 Rapporti di lavoro a tempo determinato.....	7
Art. 12 Ricostituzione rapporto di lavoro	7
Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale	7
Art. 14 Ferie solidali	7
SISTEMA DEGLI INCARICHI	8
PERMESSI, MISSIONI E FORMAZIONE	8
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI	8
FONDI	8

PREMESSA

Richiamati i seguenti documenti, atti ed impegni:

- la Deliberazione della Giunta della Regione Emilia Romagna n. 283 del febbraio 2010, con la quale la Regione ha valutato positivamente la sperimentazione gestionale "Montecatone Rehabilitation Institute S.p.A" ed ha approvato la conclusione del periodo di sperimentazione gestionale della società;
- la L.R. n. 14/2010 e in particolare il comma 2 dell'art. 27 che, in merito alle prospettive di sviluppo della Società Montecatone RI, specifica e conferma, definendone principi, vincoli ed elementi di garanzia di carattere organizzativo - gestionale, i processi di funzionamento e di governance della società, gli aspetti giuridici in materia di personale, analogamente a quanto già disciplinato per le altre sperimentazioni gestionali, convertite in regime ordinario;
- il verbale d'intesa, siglato il 25 febbraio 2011, tra l'Assessorato Politiche per la Salute e le OO.SS. confederali e del personale del comparto sanità in merito all'attuazione dell'art. 27 della legge regionale n. 14/2010 "Determinazione di garanzie in ordine allo svolgimento del ruolo pubblico e del trattamento del personale di Montecatone Rehabilitation Institute S.p.A";
- la Delibera n. 270 del 28/02/2011 nella quale la Regione, al fine di garantire continuità con il progetto di sperimentazione gestionale della Società di Montecatone, ha confermato il mantenimento di una società a capitale interamente pubblico tra l'azienda USL di Imola ed, in prospettiva, unitamente ad altre Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale interessati, avente ad oggetto la svolgimento di compiti di assistenza e ricerca nel campo della riabilitazione delle mielolesioni e delle gravi cerebro -lesioni acquisite;
- l'impegno assunto dall'Assessorato nel percorso volto ad individuare gli elementi di garanzia in ordine allo svolgimento del ruolo pubblico della società Montecatone R.I. S.p.A, alle prospettive a allo sviluppo della stessa, con il coinvolgimento dell'Azienda UsI di Imola e del Comune di Imola;
- l'obiettivo del mantenimento di una struttura di eccellenza che riveste un ruolo strategico per l'intero sistema sanitario nazionale e regionale e la necessità di una sua piena integrazione nella programmazione territoriale, quale luogo della rete riabilitativa per le attività di assistenza e ricerca nel campo delle mielolesioni e delle gravi cerebro-lesioni acquisite.

Per quanto sopra, al fine di determinare il trattamento economico e normativo del personale dipendente di Montecatone R. I. S.p.A, si individua, quale contratto di riferimento, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Sanità Privata Aiop Aris ed il presente Contratto Integrativo Aziendale.

Parificazione Economica

Per il personale del comparto, Montecatone R.I. S.p.A provvede ad equiparare il valore dei tabellari a quelli previsti dal C.C.N.L. Sanità Pubblica, recependo quanto indicato nella Delibera n. 270 del 28/02/2011.

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Integrativo Aziendale (di seguito anche C.I.A.) si applica a tutto il personale dipendente in forza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato alla data di sottoscrizione e riprende, laddove possibile, tutti gli istituti disciplinati dal precedente C.I.A.

Gli accordi e i regolamenti in essere richiamati nel presente documento, cui è stata demandata la regolamentazione di specifici argomenti, si intendono in vigore fino al loro effettivo rinnovo.

Art. 2 Decorrenza e norme transitorie

Il presente C.I.A. si intende vigente dal 12 novembre 2025 e avrà valenza triennale dalla data di decorrenza, continuando a trovare applicazione fino al rinnovo del medesimo.

È fatta in ogni caso salva la facoltà delle parti di rendere formale disdetta mediante raccomandata a/r o PEC con un preavviso di giorni 90 rispetto alla scadenza del contratto.

Al personale in servizio il 12 novembre 2025 verrà riconosciuto il trattamento economico esplicitato nell'art 4 del presente CIA, ad esclusione dell'adeguamento delle indennità previste all'art 7.3 e 7.4 che avranno decorrenza a partire dal 01 gennaio 2026.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 3 Norma generale di classificazione del personale e modalità di accesso

Per la classificazione del personale si fa riferimento agli artt. 46 e 47, Titolo VII del C.C.N.L. di Sanità Privata Aiop Aris 2016-2018.

Per quanto riguarda le modalità di accesso e i requisiti culturali e professionali si fa riferimento al "Regolamento per l'Assunzione del Personale e il Conferimento di Incarichi Libero Professionali" (Rif. DOC28 Rev.5 del 15/12/2024), conforme a quanto previsto nell'art. 19 del D.Lgs. n. 175/2016 (TU Società Partecipate) e nell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 4 Inquadramento del personale e retribuzione

L'inquadramento del personale prende a riferimento l'art. 52 del CCNL Aiop Aris 2016-2018 in vigore, ad esclusione dei livelli DS4 DIR ed E che seguono il rinnovo del Contratto dell'Area della Dirigenza del S.S.N.

La retribuzione complessiva spettante ai dipendenti è composta dal corrispettivo economico del livello e della posizione ricoperta, dalla tredicesima mensilità e dal trattamento di fine rapporto.

La retribuzione mensile è costituita da:

- Stipendio base (Allegato 1, Tabella A);
- Voce di raccordo tra il contratto di Sanità Privata Aiop Aris a quella pubblica (Allegato 1, Tabella A);
- Indennità di condizioni di lavoro e professionale specifica (art.7);
- Eventuali indennità di posizione (DOC 51 - Regolamento Conferimento Incarichi comparto);
- IVC nella misura e nelle modalità previste per i dipendenti del SSN.

Art. 5 Progressione economica orizzontale Montecatone

Dal 01 gennaio 2021 a tutto il personale di Montecatone inquadrato nei livelli A, B, C, D e DS compete una fascia economica orizzontale ogni 5/10/15/20 anni di servizio prestato presso Montecatone S.p.A secondo le seguenti modalità:

- i livelli A e B effettueranno la progressione orizzontale nelle 4 fasce previste automaticamente in base all'anzianità maturata

- gli OSS assunti a livello B2 effettueranno il passaggio alla fascia B3 a maturazione dei 3 anni di anzianità e alla fascia B4 alla maturazione del decimo anno di anzianità dalla data di assunzione
- i livelli C, D e DS effettueranno i primi 3 passaggi di fascia automaticamente in base all'anzianità, mentre il 4° passaggio di fascia potrà essere conseguito con 20 anni di anzianità a seguito di una selezione interna su un numero di posti che verranno annualmente definiti in base alle disponibilità di bilancio informate le OO.SS. e le RSU

La fascia superiore verrà attribuita il 1° gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione.

Per il computo del passaggio di fascia si fa riferimento alla data di assunzione a tempo indeterminato ovvero a quella a tempo determinato in caso di stabilizzazione o in caso di continuità fra l'assunzione a tempo determinato e quella a tempo indeterminato.

Art. 6 Quota fissa e quota variabile di produttività Aziendale

Dal 01 luglio 2021 la quota fissa della produttività è rideterminata come segue:

	Attuale	Dal 01.07.2021
A	€45,54	€60,00
B	€51,63	€70,00
C	€77,47	€100,00
D FT	€113,62	€145,00
D ALTRI	€103,29	€145,00
DS	€28,41	€40,00
E	€32,25	€45,00

La quota fissa della produttività collettiva verrà erogata con le medesime modalità previste nell'art. 4 - Regolamento Sistema premiante Comparto (DOC50).

La quota variabile annuale (€585/00) continuerà ad essere erogata con le modalità previste all'art. 4 di suddetto Regolamento con l'unica variazione nel computo delle ore di assenza: non verranno considerate le assenze dovute ad un evento pandemico.

Art. 7 Sistema Indennitario

Al personale sanitario assegnato al Servizio di Medicina Preventiva, alle UU.OO. di Degenza Ordinaria e all'Area DH-Ambulatori-Radiologia, nonché al personale sanitario di Area Amministrativa che svolge, anche occasionalmente, attività di trasporto in ambulanza, si riconoscono le indennità di seguito elencate.

Art. 7.1 Indennità di specificità infermieristica: con riferimento all'art. 104 del CCNL Sanità Pubblica 211/2022, rivalutata come da tabella allegata (Allegato1, Tabella B).

Art. 7.2 Indennità tutela del malato e promozione della salute: con riferimento all'art. 105 del CCNL Sanità Pubblica 211/2022, rivalutata come da tabella allegata (Allegato 1, Tabella B).

Art. 7.3 Indennità di turno, di servizio notturno e festivo

L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata a riconoscere il disagio del personale derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

Indennità di turno

Al personale di tutti i ruoli e di tutte le aree, con esclusione di quello con orario di servizio articolato su 5 giorni dal lunedì al venerdì, operanti in servizi attivati per un minimo di 12 ore giornaliere ed effettivamente articolati su almeno due turni, compete una indennità giornaliera, ivi incluso il giorno montante e smontante il turno notturno, pari ad €2,07 per ogni giornata di effettivo lavoro. Tale indennità:

- è corrisposta al personale che opera su un solo turno,
- non è corrisposta al personale esentato dal Medico Competente dall'effettuazione dei turni,
- non è corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuati.

Servizio notturno

Al personale di tutti i ruoli compete una indennità oraria per il servizio notturno effettuato tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo pari a €4,00.

Festivo

Per il servizio prestato in giorno festivo compete una indennità oraria pari ad €2,55.

Quando il giorno festivo è infrasettimanale, il dipendente può richiedere alternativamente:

- l'equivalente riposo compensativo (recupero festivo lavorato) da effettuarsi entro 30 giorni, compatibilmente con la sostenibilità del servizio;
- la corresponsione del compenso per lavoro straordinario con le maggiorazioni previste all'articolo 10 del presente CIA;
- il riconoscimento in banca ore.

La declinazione di tali indennità recepisce quanto previsto dall'art. 67 CCNL Sanità Pubblica Comparto del 25/10/2025 che prevede altresì che siano tra loro cumulabili.

Art. 7.4 Indennità per l'operatività in particolari UU.OO./Servizi

Al personale assegnato ai reparti di Terapia Intensiva e Semi Intensiva compete una indennità giornaliera lorda per giornata di presenza negli importi di seguito indicati:

- € 5,00 per il personale inquadrato nei livelli D;
- € 4,13 per il personale inquadrato nei livelli B (nel CCNL Sanità Pubblica Comparto del 25/10/2025 = €1,50).

Art. 7.5 Indennità professionale specifica

È prevista un'indennità professionale specifica annuale per:

- il personale collaboratore professionale infermiere pari a €433,82;
- i tecnici sanitari di radiologia medica pari a €1239,50.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 Assunzione

A seguito della formulazione della graduatoria pubblica, come previsto dal "Regolamento per l'Assunzione del Personale e il Conferimento di Incarichi Libero Professionali" (DOC28 Rev.5 del 15/12/2024), valutata la Dotazione Organica e la sussistenza di posti vacanti (ruolo o sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto), si procede all'assunzione del lavoratore che viene effettuata con **atto scritto** in conformità alle vigenti disposizioni di Legge in **materia di rapporto di lavoro di diritto privato**.

Art. 9 Orario di lavoro

Per l'orario di lavoro si fa riferimento al "Regolamento Aziendale Orario di Servizio" (DOC43) e "Programmazione Ferie Area Comparto" (Allegato 2 al DOC43), fermo restando quanto previsto dal CCNL di Sanità Privata in vigore, dalle disposizioni di cui al T.U. n. 81/2008, dal D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 10 Straordinario

Il lavoro eccedente il normale orario di servizio sarà compensato da una quota oraria della retribuzione in atto calcolata con riferimento al divisore mensile pari a 156 o a 165 ore.

Il tetto annuo di ore di lavoro eccedente non potrà superare di norma le 180 ore per dipendente.

Il lavoro straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro, ha carattere eccezionale e deve rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Verranno retribuite le prestazioni di lavoro che superano i 15 (quindici) minuti consecutivi, nell'ambito dei Piani di Lavoro, autorizzati espressamente per iscritto dal Coordinatore/Responsabile di riferimento.

La maggiorazione è pari al 20% per il lavoro straordinario diurno (il 15% nel CCNL Sanità Pubblica Comparto del 25/10/2025), al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.

Il dipendente ha facoltà di decidere se chiedere a pagamento o in banca ore le ore effettuate in eccedenza.

L'Azienda potrà ricorrere all'utilizzo dello straordinario in forma di "prestazioni aggiuntive" (riferimento accordo 11/07/2022 e successive modifiche) per specifiche situazioni di disagio.

Art. 11 Rapporti di lavoro a tempo determinato

L'Azienda, al ricorrere dei presupposti di cui al D.Lgs. n. 368/01 e successive modificazioni, ha la possibilità di procedere alla stipula di contratti di lavoro a tempo determinato, reclutando il personale tramite selezione pubblica, come previsto dal "Regolamento per l'Assunzione del Personale e il Conferimento di Incarichi Libero Professionali" (DOC28 Rev.5 del 15/12/2024).

È pattuita la possibilità di prorogare i termini iniziali del contratto a tempo determinato fino a mesi 36 ("Deroga al limite massimo di durata di proroga di contratti a termine per il personale del comparto" – Prot. n. 658 del 16/03/2020).

Art. 12 Ricostituzione rapporto di lavoro

Per la ricostituzione del rapporto di lavoro si fa riferimento all'accordo ricostituzione rapporto di lavoro, Prot. n. 1652/2020 del 18/08/2020.

Art. 13 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale a Montecatone R.I. S.p.a è disciplinato dal "Regolamento Aziendale Part Time" (DOC46) nel rispetto della normativa in essere ed in particolare del D.Lgs. n. 61 del 2000 e successive modifiche ed integrazioni e del D.Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Art. 14 Ferie solidali

Per la definizione delle ferie solidali si rimanda al "Regolamento applicativo dell'Istituto delle ferie solidali" (DOC58).

SISTEMA DEGLI INCARICHI

Sono istituiti, nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, i seguenti incarichi di funzione:

- Incarico di organizzazione;
- Incarico professionale.

Per quanto riguarda il contenuto e i requisiti degli incarichi si rimanda al "Regolamento Aziendale per il conferimento di posizione dell'area comparto" (DOC51).

PERMESSI, MISSIONI E FORMAZIONE

Per quanto riguarda il tema dei permessi giornalieri retribuiti e non retribuiti si fa riferimento a quanto previsto all'art. 34 nel CCNL Sanità Privata Aiop Aris in vigore.

È altresì riconosciuta la possibilità di richiedere un periodo di aspettativa non retribuita, così come previsto dall'Accordo del 10/02/2020.

L'attività di formazione è disciplinata dal "Regolamento Aziendale Formazione" (DOC41) e dall'Accordo sulla "clausola di durata minima garantita per formazione pagata dall'Azienda" (Prot. n. 2022/2063 del 28/11/2022).

Per le missioni in servizio e fuori servizio si fa riferimento al Regolamento Aziendale Missioni (DOC42).

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Fermo restando l'applicazione di quanto previsto dal CCNL Sanità Privata al Titolo V artt. 40-41-42, si integra il tema rimandando a quanto previsto nel Codice Etico aziendale.

FONDI

L'Azienda, compatibilmente con la natura giuridica e societaria (S.p.A), definisce l'entità dei fondi sottoelencati e provvede alla loro distribuzione in ragione della reale disponibilità dei fondi stessi.

I criteri di costituzione dei fondi sono proporzionati all'organico di personale dipendente di Montecatone R.I. S.p.A.

Vengono pertanto identificati e costituiti i seguenti fondi:

1. fondo legato alle condizioni di lavoro: indennità, straordinario, notturno
2. fondo per la premialità parte fissa e parte variabile, fasce, obiettivi e welfare

Si ribadisce la mobilità e la intercambiabilità delle quote tra i fondi sulla base delle priorità aziendali.

Le eventuali somme residue dei fondi 1) e 2) rimangono nella disponibilità dell'Azienda.

La definizione dell'entità economica del fondo ed il riparto di tale somma fra i singoli fondi sono demandato a un successivo e specifico accordo con le OO.SS..

Dichiarazione congiunta

In merito al presente Contratto Integrativo Aziendale, le parti si impegnano congiuntamente a redigere il testo definitivo degli art. 7.3 e 7.4 entro il 31.12.2025.

Le OO.SS. sottoscriventi richiedono inoltre di avviare quanto prima un confronto sull'applicazione della parte normativa.

Per le OO.SS.

Montecatone R.I. S.p.A

FP CGIL _____

R.S.U.

CISL FP _____

R.S.U.

UIL FPL _____

R.S.U.

TABELLA A

	Paga Base FDG	Progressione Orizzontale	Voce Raccordo	Incremento SSN	Nuovo Raccordo	Nuovo Tabellare	Valore annuo comprensivo di tredicesima dello stipendio tabellare - assorbite IVC da 2022 a 2024
A	1316,27		194,72	115	309,72	1625,99	21137,87
A1	1316,27	65,41	169,56	115	284,56	1666,24	21661,12
A2	1316,27	100,7	173,44	115	288,44	1705,41	22170,33
A3	1316,27	136,76	160,47	115	275,47	1728,5	22470,5
A4	1316,27	181,15	142,45	115	257,45	1754,87	22813,31
B	1491,78		135,35	115	250,35	1742,13	22647,69
B1	1491,78	52,19	129,23	115	244,23	1788,2	23246,6
B2	1491,78	77,42	150,35	115	265,35	1834,55	23849,15
B3	1491,78	100,15	156,94	115	271,94	1863,87	24230,31
B4	1491,78	148,03	145,87	115	260,87	1900,68	24708,84
C	1708,67		149,34	127	276,34	1985,01	25805,13
C1	1708,67	63,54	141,12	127	268,12	2040,33	26524,29

	Paga Base FDG	Progressione Orizzontale	Voce Raccordo	Incremento SSN	Nuovo Raccordo	Nuovo Tabellare	Valore annuo comprensivo di tredicesima dello stipendio tabellare - assorbite IVC da 2022 a 2024
C2	1708,67	111,84	158,98	127	285,98	2106,49	27384,37
C3	1708,67	173,8	161,89	127	288,89	2171,36	28227,68
C4	1708,67	242,21	188,79	127	315,79	2266,67	29466,71
D	1857,33		155,78	135	290,78	2148,11	27925,43
D1	1857,33	67,62	159,5	135	294,5	2219,45	28852,85
D2	1857,33	134,64	156,45	135	291,45	2283,42	29684,46
D3	1857,33	230,39	125,08	135	260,08	2347,8	30521,4
D4	1857,33	325,27	95,06	135	230,06	2412,66	31364,58
DS	1913,07		252,16	135	387,16	2300,23	29902,99
DS1	1913,07	78,03	255,93	135	390,93	2382,03	30966,39
DS2	1913,07	158,17	259,8	135	394,8	2466,04	32058,52
DS3	1913,07	240,59	263,89	135	398,89	2552,55	33183,15
DS4	1913,07	309,33	270,09	135	405,09	2627,49	34157,37

TABELLA B

INDENNITA' DI SPECIFICITA' INFERMIERISTICA	IMPORTO MENSILE * 12 MENSILITA'
INFERMIERI	87,79 €
INDENNITA' TUTELA DEL MALATO E PROMOZIONE DELLA SALUTE	IMPORTO MENSILE * 12 MENSILITA'
FISIOTERAPISTI, LOGOPEDISTI, TECNICI SANITARI DI RADIOLOGIA MEDICA, TECNICI DI NEUROFISIOPATOLOGIA, TERAPISTI OCCUPAZIONALI, EDUCATORI PROFESSIONALI, ASSISTENTI SOCIALI, TECNICI DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO	51,97 €
OSS	43,51 €