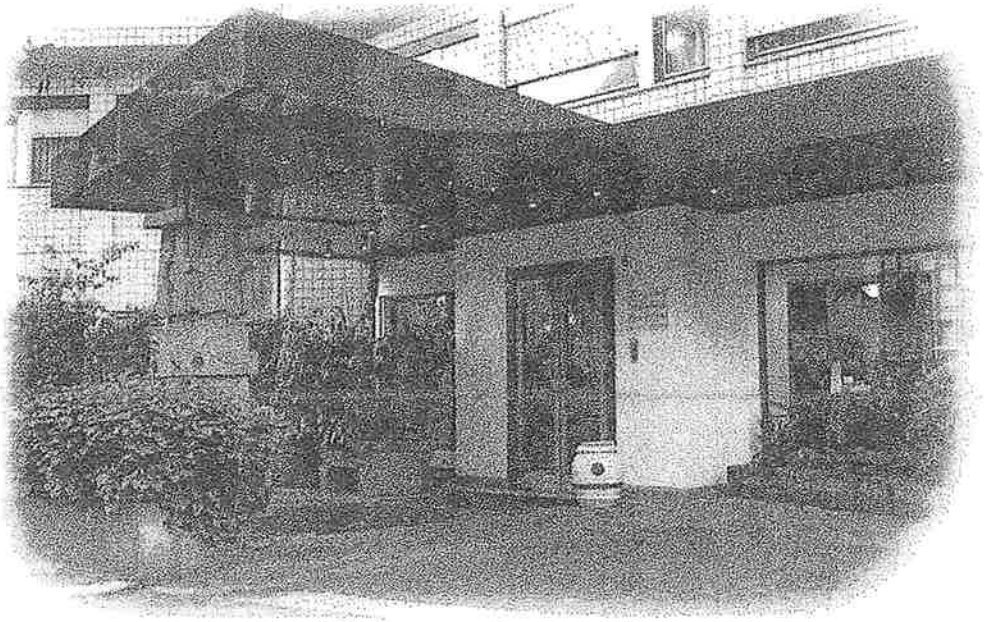
# ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON MEDICO DIPENDENTE DA CASE DI CURA PRIVATE LAICHE E RELIGIOSE E DA CENTRI DI RIABILITAZIONE



Testo Ufficiale
Roma, 01 novembre 2014
© PROPRIETA' RISERVATA

---

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

---

Da "posta-certificata@postacert.it.net" <posta-certificata@postacert.it.net>
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>
Data mercoledì 17 dicembre 2014 - 18:24

**CONSEGNA: ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON MEDICO DA CASE DI CURA PRIVATE LAICHE E RELIGIOSE E DA CENTRI DI RIABILITAZIONE**

---

# Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 17/12/2014 alle ore 18:24:19 (+0100) il messaggio
"ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON MEDICO DA CASE DI CURA PRIVATE LAICHE E RELIGIOSE E DA CENTRI DI RIABILITAZIONE" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.

Identificativo messaggio: opec275.20141217182415.09837.09.1.16@pec.aruba.it

---

**Allegato(i)**

postacert.eml (3916 Kb)
daticert.xml (1 Kb)
smime.p7s (2 Kb)

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>
Data mercoledì 17 dicembre 2014 - 18:22

## CONSEGNA: ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON MEDICO DA CASE DI CURA PRIVATE LAICHE E RELIGIOSE E DA CENTRI DI RIABILITAZIONE

-- Ricevuta di avvenuta consegna del messaggio indirizzato a protocollo@postacert.cnel.it "posta certificata" --

Il giorno 17/12/2014 alle ore 18:22:09 (+0100) il messaggio con Oggetto
"ES.A.AR.CO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON MEDICO DA CASE DI CURA PRIVATE LAICHE E RELIGIOSE E DA CENTRI DI RIABILITAZIONE" inviato da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato correttamente consegnato al destinatario.
Identificativo del messaggio: opec275.20141217182208.14064.10.1.15@pec.aruba.it
Il messaggio originale è incluso in allegato, per aprirlo cliccare sul file "postacert.eml" (nella webmail o in alcuni client di posta l'allegato potrebbe avere come nome l'oggetto del messaggio originale).
L'allegato daticert.xml contiene informazioni di servizio sulla trasmissione

NOTA
La presenza o meno del messaggio originale, come allegato della ricevuta di consegna (file postacert.eml), dipende dal tipo di ricevuta di consegna che è stato scelto di ricevere, secondo la seguente casistica:

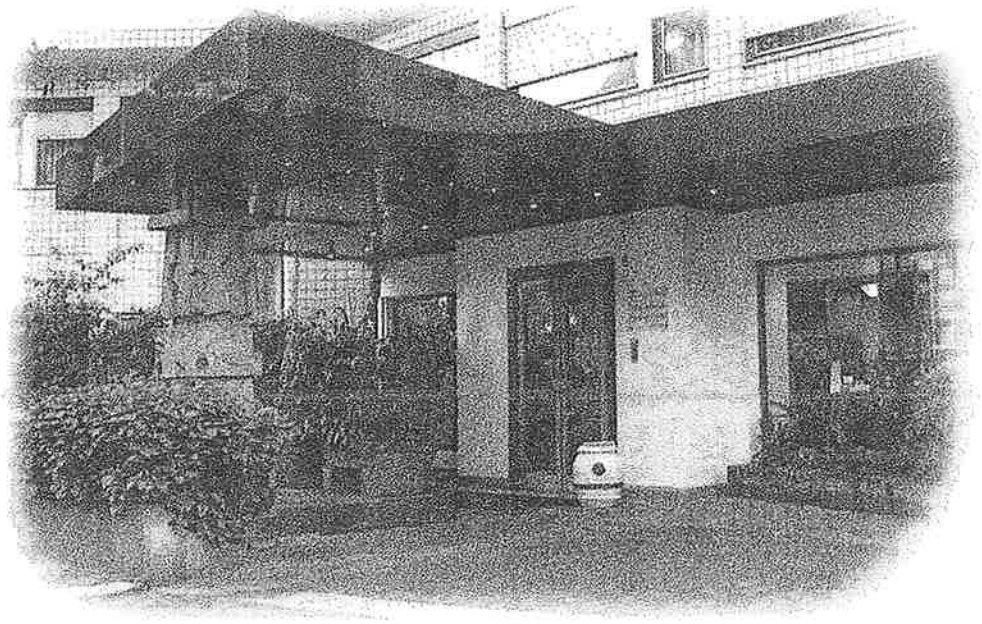
- Ricevuta di consegna completa (Default): il messaggio originale completo è allegato alla ricevuta di consegna.
- Ricevuta di consegna breve: il messaggio originale è allegato alla ricevuta di consegna ma eventuali allegati presenti al suo interno verranno sostituiti con i rispettivi hash.
- Ricevuta di consegna sintetica: il messaggio originale non verrà allegato nella ricevuta di consegna.

Per maggiori dettagli consultare:
http://kb.aruba.it/KB/a701/ricevuta-di-avvenuta-consegna.aspx?KBSearchID=1358305

**Allegato(i)**

daticert.xml (969 bytes)
postacert.eml (3790 Kb)
smime.p7s (2 Kb)

# ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON MEDICO DIPENDENTE DA CASE DI CURA PRIVATE LAICHE E RELIGIOSE E DA CENTRI DI RIABILITAZIONE



Testo Ufficiale
Roma, 01 novembre 2014
© PROPRIETA' RISERVATA

---

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

---

# ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione.*

Il giorno uno, nel mese di novembre dell'anno duemilaquattordici, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 18 Luglio 2014 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

per parte datoriale:
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:
- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori vedi titolo del presente CCNL.
Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

**AVVERTENZA**

*Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.*

Roma, 01 novembre 2014

Tra

**Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori**

**C.I.U.**
*Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali*

*Il Vice Presidente Vicario*
Tommaso Di Fazio

**SI-CEL.**
*Sindacato Italiano – Confederazione Europea del Lavoro*

*Il Segretario Generale*
Dario Micheli

**F.N.A.O.P.S. C.G.E.L.**
Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute
*Il Segretario Generale*
Luigi Basile

**O.NA.P.S.**
*Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza*

*Il Presidente*
Salvatore Avanzato

Il Segretario Nazionale
Mario Perri

E

**le Parti Sociali Datoriali:**

**C.E.P.A. – A.**
*Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori*

*Il Presidente Nazionale*
Daniele Scalise

*Il Vice Presidente Nazionale*
Ernesto Bruziches

**ES.A.AR.CO.**
*Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio*

*Il Presidente Nazionale*
Michele Antonio Eramo

*Il Direttore Generale*
Giovanni Centrella

**CEPA-A SANITA'**

*Il Presidente Nazionale*
Emilio Bonometti

**S.A.I.**
*Sistema Aziende Italia*

*Il Presidente Nazionale*
Daniele Gregorio Scalise

**A.L.IM.**
*Associazione Liberi Imprenditori*

*Il Presidente Nazionale*
Giovanni Giannini

**CEPA-A FEDERCOOP**

*Il Presidente Nazionale*
Francesco Murmura

**CONFIMPRESA**

*Il Presidente Nazionale*
Diego Giovinazzo

**UNI PMI**

*Il Presidente Nazionale*
Armando Tomeo

**PMI ITALIA INTERNATIONAL**

*Il Presidente Nazionale*
Tommaso Cerciello

**F.E.R.**
*Federazione Europea Riutilizzatori*

*Il Presidente Nazionale*
Gabriele Cotti

# PROTOCOLLO DI INTESA

## ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

### *per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose*

### *e da centri di riabilitazione*

*in vigore dal 01 novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015*

Si sottoscrive il presente protocollo di intesa per la sottoscrizione del "Es.a.ar.co. CCNL *per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione*".

Tra

per parte datoriale:
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:
- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

*Art. 1 - Parte economica*

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che la parte economica è stabilita nella seguente tabella:

| *Posizioni economiche* | *tabellare annuo 2015* |
|---|---|
| A | 15.178,52 |
| A1 | 15.946,37 |
| A2 | 16.353,16 |
| A3 | 16.776,05 |
| A4 | 17.297,33 |
| B | 17.234,85 |
| B1 | 17.842,06 |
| B2 | 18.124,77 |
| B3 | 18.384,99 |
| B4 | 18.944,65 |
| C | 19.740,10 |
| C1 | 20.478,99 |
| C2 | 21.031,11 |
| C3 | 21.746,91 |
| C4 | 22.526,98 |
| D | 21.458,55 |
| D1 | 22.239,62 |
| D2 | 23.016,12 |
| D3 | 24.137,65 |
| D4 | 25.248,44 |
| DS | 22.062,40 |
| DS1 | 22.963,66 |
| DS2 | 23.889,25 |

| | |
|---|---|
| DS3 | 24.841,18 |
| DS4 | 25.635,38 |
| E | 25.194,92 |
| E1 | 30.769,45 |
| E2 | 37.318,28 |

*Art. 2 – Ente bilaterale*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Sanità denominato EBSAP costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

*Art. 3 – Fondo interprofessionale*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

*Art. 4 – Previdenza sanitaria integrativa*

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

*Art. 5 – Fondo pensione integrativa*

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

In riferimento alla parte normativa del presente CCNL si da atto che le Parti Sociali si danno il termine di mesi 6 (*sei*) per la chiusura del CCNL.

Letto, approvato e sottoscritto
Roma 01 novembre 2014

## CASE DI CURA PRIVATE - Personale non medico

ES A AR CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

***per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione***

**01 NOVEMBRE 2014**

*(Decorrenza: 1° novembre 2014 - Scadenza: 31 dicembre 2015)*

***Parti stipulanti***

per parte datoriale:
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES A AR CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- CEPA-A Sanità
- CEPA-A Federcoop
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Associazione Liberi Imprenditori in sigla ALIM
- Federazione Europea Riutilizzatori in sigla FER
- CONFIMPRESA
- Confederazione Italiana delle Unioni delle Piccole e Medie Imprese e Professioni in sigla UNI PMI
- PMI ITALIA INTERNATIONAL

Per parte sindacale:
- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CGEL in sigla FNAOPS CGEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

***Testo del contratto***

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

*Art. 1*
*(Sfera di applicazione del contratto)*

Il presente contratto 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.

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.

*Art. 2*
*(Disposizioni generali)*

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per Ospedali classificati, Presidi e IRCCS, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.

I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture sanitarie di cui al precedente art. 1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per gli Ospedali classificati, i Presidi e gli IRCCS. Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

*Art. 3*
*(Inscindibilità delle norme contrattuali)*

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il presente c.c.n.l. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma.

Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normo-economiche di miglior favore.

*Art. 4*
*(Decorrenza e durata)*

Il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dall'1 novembre 2014 al 31 dicembre 2015.

In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo c.c.n.l.

*Art. 5*
*(Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali)*

*Premessa*

Le parti, con il presente accordo si propongono di attuare le disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero.

Le parti inoltre si propongono con il presente accordo di garantire il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore, attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana nel rispetto delle norme sopraccitate.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla legge n. 146/1990 e successive modificazioni.

*1. Servizi essenziali*

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire le seguenti prestazioni essenziali di assistenza sanitaria.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

Assistenza sanitaria

A) Assistenza d'urgenza:

- pronto soccorso medico e chirurgico;
- rianimazione, terapia intensiva;
- unità coronariche;
- assistenza ai grandi ustionati;
- emodialisi;
- prestazioni di ostetricia connesse al parto;
- medicina neonatale;
- servizio ambulanze, compreso eliambulanze;- servizio trasporto infermi

B) Assistenza ordinaria:
- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento propri dell'attività dei dirigenti del ruolo sanitario.

I servizi di cucina dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche, salvo nei casi in cui sia possibile prevedere adeguata sostituzione di servizio.

*2. Contingenti di personale*

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili; tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per le giornate festive.

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'art. 7 del presente c.c.n.l., individuano:

Le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;

I criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata.".

Il personale incluso nei contingenti come sopra definiti e tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie ha il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile, almeno 48 ore prima dell'iniziativa di sciopero.

*3. Modalità di effettuazione degli scioperi*

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alle Presidenze nazionali delle Associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali delle Associazioni ed azienda interessate.

Le strutture e le Rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle aziende ed enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le Rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette aziende ed enti.

In considerazione della natura dei servizi resi dalle strutture sanitarie e del carattere integrato della relativa organizzazione, i tempi e la durata delle azioni di sciopero sono così articolati:

a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza, non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di un'intera giornata (24 ore);

b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;

c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;

d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
- nel mese di agosto;
- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

*4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione*

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione di cui ai commi seguenti.

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del lavoro;

b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del capoluogo di regione;

c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle Organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

Con le stesse procedure e modalità di cui al comma precedente, nel caso di controversie regionali e locali, i soggetti di cui alle lett. b) e c) del comma 2 del presente punto provvedono alla convocazione delle Organizzazioni sindacali per l'espletamento del tentativo di conciliazione entro un termine di tre giorni lavorativi. Il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

Il tentativo si considera altresì espletato ove i soggetti di cui al comma 2 non abbiano provveduto a convocare le parti in controversia entro il termine stabilito per la convocazione, che decorre dalla comunicazione scritta della proclamazione dello stato di agitazione.

Il periodo complessivo della procedura conciliativa di cui al comma 3 ha una durata complessivamente non superiore a sei giorni lavorativi dalla formale proclamazione dello stato di agitazione; quello del comma 4, una durata complessiva non superiore a dieci giorni.

Del tentativo di conciliazione di cui al comma 3 viene redatto verbale che, sottoscritto dalle parti, è inviato alla Commissione di garanzia. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato, che non costituisce forma sleale di azione sindacale ai sensi dell'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. In caso di esito negativo, nel verbale dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo e le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative o contrattuali.

Le revoche, le sospensioni ed i rinvii dello sciopero proclamato non costituiscono forme sleali di azione sindacale qualora avvengano nei casi previsti dall'art. 2, comma 6 della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000. Ciò anche nel caso in cui siano dovuti ad oggettivi elementi di novità nella posizione di parte datoriale.

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, le parti non intraprendono iniziative unilaterali e non possono adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia.

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lett. e).

*5. Sanzioni*

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. sono vincolate alle norme sopra indicate, a tutti i livelli.

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonchè di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

*Art. 6*
*(Obiettivi e strumenti)*

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle rispettive responsabilità delle aziende e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dipendenti con l'interesse delle aziende ad incrementare e mantenere elevata la propria produttività assieme all'efficacia, all'efficienza e alla accettabilità dei servizi erogati agli utenti.

I predetti obiettivi comportano la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva a livello nazionale;

b) contrattazione decentrata integrativa, che si svolge a livello regionale e di singola struttura produttiva, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;

c) informazione;

d) interpretazione autentica di cui al 3° comma dell'art. 3.

*Art. 7*
*(Contrattazione decentrata)*

La contrattazione decentrata e integrativa si realizza a livello regionale e aziendale e ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento delle strutture e dei presidi dell'area privata, consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro; la stessa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto nazionale e si svolge sulle materie stabilite nel presente articolo e su tutte quelle che alla stessa sono specificatamente rinviate.

A livello regionale, le parti potranno definire:

a) il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del c.c.n.l.;

b) la definizione di linee di indirizzo per l'implementazione della contrattazione decentrata aziendale collegata all'eventuale reperimento di risorse non afferenti alla copertura delle prestazioni sanitarie;

c) le linee di indirizzo sugli ulteriori criteri come esemplificati al comma 3 del successivo art. 47; questa specifica intesa dovrà essere definita entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.;

d) l'inquadramento provvisorio di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente c.c.n.l., e delle relative declaratorie e profili professionali, nonché la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;

e) la promozione, l'attivazione e lo sviluppo dell'ECM (Educazione continua in medicina) nonchè l'esame delle particolari esigenze formative in ambito regionale;f) l'attuazione degli adempimenti inerenti le attività sociali, culturali e ricreative di cui all'art. 70.

Sempre a livello regionale, o provinciale ove non esiste il livello regionale, le parti si incontreranno per discutere l'andamento dei processi di accreditamento e di remunerazione delle prestazioni, occupazionali e di ristrutturazione del settore, coinvolgendo anche gli enti istituzionali e territoriali.

A livello di struttura aziendale le parti definiscono il contratto aziendale che ricomprende:

a) l'accordo che, secondo i principi di cui al Patto tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993, può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti; per le strutture classificate che hanno applicato - ai sensi dell'accordo del 25 novembre 1996 - i vari modelli di incentivazione, si fa riferimento ai relativi accordi attualmente esistenti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro, in riferimento alla legge 23 maggio 1997, n. 135, e successive integrazioni e modificazioni;

b) l'accordo che, secondo quanto previsto all'art. 47, stabilisce le modalità applicative per la progressione orizzontale nelle categorie, secondo le linee definite a livello regionale. In mancanza di accordo a livello regionale si procederà all'applicazione, così come previsto dal successivo art. 47, commi 1 e 2;

c) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro e quanto previsto dall'accordo di cui all'art. 44;

d) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;

e) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi; f) le seguenti materie espressamente previste

- le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero di cui all'art. 5;
- l'orario di lavoro per le parti di cui all'art. 18;
- il regolamento della banca delle ore di cui all'art. 20;
- i criteri e le tipologie dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art. 21;
- la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento di cui all'art. 27;
- la programmazione dell'epoca e della durata dei turni di ferie del personale di cui all'art. 30;
- i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM, di cui agli artt. 34 e 35;- la modalità di fruizione del diritto allo studio di cui all'art. 36;
- i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti di cui all'art. 59;- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario effettuate con l'istituto di cui all'art. 60;

g) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonchè per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;

h) ogni altra materia espressamente rinviata.

Il contratto decentrato integrativo, come quello nazionale, conserva la sua validità sino alla sottoscrizione del successivo.

*Art. 8*
*(Diritto all'informazione)*

Le parti, condividono la necessità di un maggiore sviluppo di corrette relazioni sindacali.

In questo senso, particolare importanza rivestono l'esame delle problematiche proprie del settore e l'individuazione delle occasioni di sviluppo e dei punti di debolezza.

A tal fine, le parti, in relazione alle distinte competenze statutarie e organizzative, alle diverse articolazioni nell'ambito nazionale e territoriale e fermo restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità della parte datoriale e delle OO.SS., si impegnano per l'acquisizione di elementi di conoscenza comune.

Le sedi di informazione sono:

1) Livello nazionale:
- annualmente, in appositi incontri nazionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.; - le prospettive e l'andamento del settore;
- l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- l'andamento dell'occupazione femminile;
- elementi sul grado di utilizzo delle diverse forme di rapporto di lavoro.

2) Livello regionale:
- semestralmente, in appositi incontri regionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:
- l'andamento del settore con particolare attenzione all'aspetto occupazionale ed eventuali situazioni di crisi;
- l'eventuale necessità di promozione di iniziative nei confronti degli enti preposti ad attivare e/o potenziare corsi di ECM, di riqualificazione aggiornamento o qualificazione professionale per le realtà di cui al presente c.c.n.l.;
- ove richiesto, tempestivo informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti con il SSN delle strutture.

3) Livello aziendale:
- fermo restando le competenze proprie delle Amministrazioni, queste forniscono alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni;
- informazioni riguardanti il personale (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori; - informazione quali-quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.

Nel caso di materie per le quali il presente c.c.n.l. prevede la contrattazione decentrata, l'informazione è preventiva.

*Art. 9*
*(Pari opportunità)*

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalle raccomandazioni CEE e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive ed alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò viene prevista l'istituzione di appositi Comitati paritetici per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna struttura sanitaria, con più di 500 dipendenti, fatti salvi diversi accordi tra le parti, o a livello provinciale per le strutture con un numero inferiore di dipendenti, al fine di favorire apposite forme di partecipazione dei lavoratori, che svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991

Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive parità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia:

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, utilizzando per quest'ultimo aspetto anche corsi di 150 ore, il Fondo sociale europeo e quello regionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;- processi di mobilità.

Le aziende e gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto

I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi.

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le Strutture, previa intesa con i soggetti di cui all'art. 77, nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti allo scopo di fornire linee guida uniformi allegano a titolo esemplificativo un codice tipo (Allegato 1).

*Art. 10*
*(Comitato paritetico sul fenomeno del "mobbing")*

Le parti prendono atto che il fenomeno del "mobbing", inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore, va prevenuto, rilevato e contrastato efficacemente. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

In relazione al comma 1, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Nell'ambito delle forme di partecipazione sono previsti specifici Comitati paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

- raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del "mobbing" in relazione alle materie di propria competenza;
- individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
- formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle aziende o enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le Organizzazioni sindacali firmatarie.

In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del "mobbing", i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due Organismi.

Le aziende o enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. I Comitati adottano, altresì, un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti ad effettuare una relazione annuale sull'attività svolta.

I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi.

## Titolo III
## COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

*Art. 11*
*(Assunzione)*

L'assunzione del lavoratore viene effettuata con atto scritto in conformità alle vigenti disposizioni di legge in materia di rapporto di diritto privato e, in particolare, a quanto espressamente previsto dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

L'assunzione del lavoratore, a norma del D.Lgs. n. 196/2003, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

Si intende per personale tecnico-esecutivo (di cui al comma 3 dell'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68) il personale appartenente alle seguenti qualifiche: addetto alle pulizie, operaio qualificato, commesso, ausiliario, aiuto cuoco, ausiliario specializzato, operaio manutentore, operaio impiantista, cuoco.

Per gli IRCCS si fanno salve le norme regolamentari, ove esistano.

Per le assunzioni presso gli Ospedali classificati di cui all'art. 41 e i Presidi di cui all'art. 43 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, dovranno comunque essere salvaguardate le norme che regolano l'equiparazione dei titoli e dei servizi.

Nell'ambito delle assunzioni per concorso, le Amministrazioni prevederanno, limitatamente alle figure non apicali, una riserva per il personale interno per i posti messi a concorso nella misura del 35%, fatte salve diverse disposizioni regolamentari.

*Art. 12*
*(Documenti di assunzione)*

All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti:

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da Organi sanitari pubblici;
- libretto sanitario, ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica; qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;- certificato casellario giudiziale; - certificato carichi pendenti.

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificazione di residenza e a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

In costanza di rapporto il lavoratore è altresì tenuto a certificare tempestivamente ogni successiva variazione di residenza e/o domicilio.

Tutte le suddette certificazioni possono essere sostituite da autocertificazioni del lavoratore, nei casi previsti da norme di legge.

*Art. 13*
*(Visite mediche)*

L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente a sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli Organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni e dal D.Lgs. n. 230/1995. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

Si conviene che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti, per il tempo necessario per sottoporsi ai predetti accertamenti previsti per legge, solo allorquando l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

*Art. 14*
*(Periodo di prova)*

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a:
- due mesi per la categorie A e B; - sei mesi per le altre categorie.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto, nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

Detta retribuzione, in ogni caso, non potrà essere inferiore a quella stabilita contrattualmente per la qualifica cui appartiene il lavoratore interessato.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove sia in grado di riprendere il servizio entro novanta giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.
Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

*Art. 15*
*(Mansioni e variazioni temporanee delle stesse)*

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Il lavoratore, purchè in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del Direttore sanitario, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori a quelle inerenti alla sua categoria e qualifica, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica del dipendente medesimo. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi i 3 giorni.

Al lavoratore chiamato a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla propria deve essere corrisposta, in ogni caso e per tutta la durata della sua applicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di posizione economica fra la qualifica superiore medesima e quella di inquadramento, nonché delle differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali salariali.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi consecutivi, semprechè il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto.

L'assegnazione a mansioni superiori deve essere effettuata da atto scritto.

*Art. 16*
*(Cumulo delle mansioni)*

Ai lavoratori che sono assegnati all'esplicazione di più mansioni di diversa categoria e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, semprechè 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.

*Art. 17*
*(Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica)*

Le amministrazioni nel caso in cui il dipendente venga riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica dall'ufficio sanitario e ciò preposto, fatte salva l'inidoneità derivante da infortunio sul lavoro, esperiranno, nel rispetto del potere organizzatorio delle aziende, ogni utile tentativo per il recupero del dipendente, dietro sua richiesta, in funzioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, anche ricorrendo ad una novazione del rapporto, ove esista in organico la possibilità di tale utilizzo, in relazione alle coperture dei posti vacanti e comunque compatibilmente con le capacità residuali del lavoratore.

## Titolo IV
## SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

*Art. 18*
*(Orario di lavoro)*

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'Organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77.

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 di cui all'art. 59.

Tale media, in ragione delle particolari esigenze derivanti dall'assistenza sanitaria, sarà riferita ad un periodo di dodici mesi calcolato dalla data di sottoscrizione del presente contratto; ciò è reso necessario dall'esigenza di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza, così tutelando il diritto alla salute dei pazienti, attesa la delicata funzione di assistenza e cura espletata nelle strutture sanitarie, che deve essere garantita anche a fronte di eventi imprevedibili (quali malattie, infortuni, maternità, ecc.). Le parti si incontreranno entro ventiquattro mesi per verificare l'applicazione della deroga che precede.

Le ore di lavoro settimanalmente previste oltre le 36/38 ore in regime di orario plurisettimanale, svolto nell'ambito di turni programmati, non danno luogo alle maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario.

Con riferimento al patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, formalizzato nell'intesa Governo-parti sociali del 22 dicembre 1998, le Strutture sanitarie potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal 7° comma dell'art. 59 del presente contratto.

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore; diversa articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale.

*Art. 19*
*(Lavoro notturno)*

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni.

Gli artt. 12 e 13 del succitato decreto possono essere derogati in sede di contrattazione aziendale. Nelle more di detto accordo resta salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle ventiquattro ore.

*Art. 20*
*(Banca delle ore)*

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno 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, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative saranno retribuite, su specifica richiesta del dipendente, entro il mese successivo. Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'art. 7, lett. f)

*Art. 21*
*(Rapporto di lavoro a tempo parziale - Part-time)*

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività dell'azienda sanitaria, tutelando anche le esigenze assistenziali dell'utenza;
- consentire, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali, le esigenze individuali dei lavoratori.

Si conviene, che a titolo indicativo, la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non dovrà superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico.

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le OO.SS. di cui all'art. 77.

L'assunzione di personale a tempo parziale, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, può essere effettuata anche per motivate esigenze della struttura e deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
- la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part time, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, comunque non inferiore a 1/3 dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo.

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproporzionando 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 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 di cui all'art. 59.

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 con un limite massimo individuale di 120 ore annue. La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la struttura sanitaria 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.

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 56.

L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

Il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato in apposito patto scritto, può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia orizzontale che verticale; nella stipula del patto il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale aziendale.

In tale patto le parti devono stabilire: in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale della giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese o all'anno, all'interno dei quali può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni. Inoltre, in tale patto potrà essere concordata la clausola di ripensamento.

Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della paga oraria per le giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per pari qualifiche. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa non vi è l'obbligo di un periodo di prova.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale potrà avere anche durata predeterminata: in tal caso, e fino al termine stabilito per detta trasformazione è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.

Il lavoratore che abbia ottenuto il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale o viceversa per i due anni successivi sarà collocato in coda alle eventuali specifiche graduatorie.

Le parti concordano di verificare entro ventiquattro mesi lo stato di attuazione delle clausole contenute nel presente articolo.

*Art. 22*
*(Contratti di inserimento)*

Il contratto di inserimento, in riferimento all'accordo interconfederale specifico, è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive dei piani individuali di inserimento e con la strutturazione di un progetto idoneo ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo che è proprio delle strutture sanitarie.

Per la definizione del cennato progetto e della correlata formazione si prevedono percorsi differenziati con una durata di 9 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale A2, di 14 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale B, di 18 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale C.

L'inquadramento iniziale per il progetto di inserimento nella posizione funzionale A2 è la posizione A, con 20 ore di formazione teorica; quello per il progetto d'inserimento nella posizione funzionale B è la posizione A3 con 40 ore di formazione teorica; quello per il progetto di inserimento nella posizione funzionale C è la posizione B3, con 60 ore di formazione teorica.

*Art. 23*
*(Rapporti di lavoro a tempo determinato)*

Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le Strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo qualora la durata iniziale sia inferiore a tre anni.

In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le Strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso le Strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;
- presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.

A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:

a) per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie;
b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
c) per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della sanità o da altre istituzioni pubbliche;
d) per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le UU.SS.LL. o provincie, regioni o comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;
e) per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;
f) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;
g) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
h) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonchè in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
i) per gli Ospedali classificati, i Presidi e gli IRCCS, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;
j) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare
o sostitutivo civile, ecc.)

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle norme vigenti e può essere utilizzato nel limite massimo del 30% escluse le ferie e le sostituzioni per conservazione del posto per legge.

*Art. 24*
*(Somministrazione di lavoro)*

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito per ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è comunque ammesso all'interno delle strutture sanitarie per lo svolgimento di mansioni di assistenza diretta ed indiretta al paziente.

Tale causale trova la sua motivazione nella carenza, ormai strutturale e non contingente, specialmente in alcune regioni, di siffatto personale, così ovviandosi anche a negativi vuoti di organico.

Tali ragioni sussistono in relazione alla delicata funzione di assistenza e cura dei pazienti espletata dalle strutture sanitarie ogni qualvolta si determinano vuoti di organico per qualsiasi accadimento (malattia, infortunio, maternità, ferie, picchi di attività, nuove attività sperimentali, carenza di personale sul mercato, ecc.). Il ricorso a tali contratti di somministrazione di lavoro è ampiamente motivato dall'inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza ai degenti, così tutelando il diritto alla salute degli utenti.

Il ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito normalmente, per tutte le categorie, nella percentuale massima del 20% del personale assunto con contratto di lavoro subordinato.

*Art. 25*
*(Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato)*

I contratti di somministrazione di cui al precedente articolo e i contratti a tempo determinato (così come considerati all'ultimo comma dell'art. 23) non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

Le parti concordano di istituire Osservatori regionali paritetici per verificare la possibilità di consolidare il 3% dei rapporti di lavoro nell'ambito della suddetta percentuale del 40%.

*Art. 26*
*(Telelavoro)*

*1. Definizione*

Il telelavoro, consiste nell'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

*2. Prestazione lavorativa*

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati "ex novo" oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici della Struttura sanitaria. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto "ex novo", presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

a) volontarietà delle parti;

b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;

d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione;

e) applicazione del presente c.c.n.l.

Il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, e che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla R.S.U. o, in sua assenza dalla R.S.A. o, in loro assenza, dalla struttura territoriale di una delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

*3. Postazione di lavoro*

Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 cod. civ. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea ISDN e/o accesso ad Internet)

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di Telelavoro presso il domicilio del lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare il sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

*4. Collegamenti telefonici*

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

*5. Arredi*

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo, ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio del lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

*6. Orario*

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore, così come definito dagli accordi vigenti, 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 gli uffici aziendali o in trasferta.

*7. Comunicazione, informazione*

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

*8. Riunioni e convocazioni aziendali*

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico-organizzativo, il lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al punto 6.

*9. Diritti sindacali*

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo, alla elezione delle R.S.U. e ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente c.c.n.l.

*10. Controlli a distanza*

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente al lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo di garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, saranno presentati alle R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle Rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto, per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo, fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

*11. Sicurezza*

Il lavoratore sarà comunque informato sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.Lgs. n. 81/08) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza dell'azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

E' facoltà del lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In ogni caso, ai sensi del D.Lgs. n. 81/08, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

*12. Riservatezza*

A norma di legge e di contratto, il lavoratore è tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

*Art. 27*
*(Assegnazione e trasferimento del lavoratore)*

Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la Rappresentanza sindacale di cui all'art. 77, nel rispetto dell'art. 13 della legge n. 300/1970.

L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzatorio della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

*Art. 28*
*(Riposo settimanale)*

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere 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 relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

*Art. 29*
*(Festività)*

Tutti i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- Lunedì di Pasqua;
- Festa del lavoro (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Madonna (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Natale (25 dicembre);- S. Stefano (26 dicembre); - Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 49.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione, sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art. 28, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dall'Amministrazione, in accordo con l'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio.

*Art. 30*
*(Ferie)*

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare.

Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di sei ore.

Al personale di cui alla lett. a) 1° comma del successivo art. 61 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla legge 26 marzo 1968, n. 416, e successive modificazioni ed integrazioni.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 49, con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

Al lavoratore che, all'epoca delle ferie, non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno intero di servizio spetta, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale allo stesso spettante, a norma del 1° comma del presente articolo.

Il dipendente, in sostituzione delle festività soppresse, ha diritto inoltre a quattro giornate di ferie da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Amministrazione, previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, sulla base di criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno, congiuntamente con la Direzione sanitaria, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, sentito l'interessato, fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario.

Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate in qualunque momento dell'anno.

Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'azienda. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie.

*Art. 31*
*(Permessi straordinari)*

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari nei seguenti casi:

1) Permessi retribuiti:

a) per matrimonio, giorni 15 di calendario;

b) per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;

c) 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, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;

d) il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla legge 13 luglio 1967, n. 584;

e) per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;

f) per gravi e documentate ragioni, l'Amministrazione può concedere un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito non superiore a cinque giorni;

g) per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;

h) per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;

i) in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un
permesso di tre giorni lavorativi all'anno;

j) nei casi previsti nell'art. 14, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 151/2001.

2) Permessi non retribuiti

Purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:

a) al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;

b) in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi;

c) in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei Paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della legge 26 febbraio 1987, n. 49;

d) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, della legge n. 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278 pubblicato sulla G.U. 11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con i permessi di cui al punto b) se utilizzato allo stesso titolo;

e) nei casi previsti dell'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);

f) il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;

g) il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000.

3) Congedi per i genitori

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli artt. 16, 17 e 20 del D.Lgs. n. 151/2001 compete l'80% dell'intera retribuzione. Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del cennato D.Lgs. n. 151/2001.

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dagli artt. 26, 1° comma, e 27, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001.

Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% dell'intera retribuzione; detto periodo in caso di parto plurimo compete per ogni figlio.

Nei casi di figli minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il trattamento economico è previsto dall'art. 34, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001.

In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 possono essere utilizzate anche dal lavoratore padre.

Vengono riconosciute alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre, le assenze per malattie del bambino di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001.

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, la Direzione aziendale provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psico-fisico.

Tutti i permessi dei precedenti punti dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno sette giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze della Struttura, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.

4) Permessi di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al 3° punto del presente articolo.

5) Servizio militare o sostitutivo civile

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi o per servizio sostitutivo civile, ai sensi della normativa vigente, il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Struttura sanitaria entro un mese dalla data di cessazione del servizio potrà essere considerato dimissionario.

*Art. 32*
*(Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche)*

Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

*Art. 33*
*(Tutela dei dipendenti con disabilità)*

Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

c) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;

d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

Si conviene altresì che durante i periodi relativi ai suddetti permessi e aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

*Art. 34*
*(Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale)*

Le parti, al fine di realizzare una più qualificata assistenza, convengono sulla necessità di predisporre condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area sanitaria privata ai corsi di qualificazione professionale, richiesti dalle prestazioni offerte dalla Struttura sanitaria.

A tale scopo i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti per partecipare a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza, nelle seguenti percentuali:

- fino al 12% del personale dell'area sanitaria ed assistenziale inquadrato nelle categorie A e B;
- fino all'8% del restante personale, con esclusione di quello medico, globalmente inquadrato.

In sede di contrattazione decentrata vengono individuate priorità in base alle quali programmare la qualificazione del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Al riguardo, le Amministrazioni e le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77 concorderanno i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai corsi professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, sì da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari, le Amministrazioni e i Rappresentanti sindacali di cui all'art. 77 dovranno dare la precedenza agli OSS, OTA, agli ausiliari socio-sanitari specializzati e alle ulteriori analoghe figure professionali.

Nell'adozione di tali criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

Parimenti a quanto sopra previsto, le parti firmatarie, a livello regionale e provinciale, si faranno carico di far predisporre dagli Assessorati regionali alla sanità e all'assistenza e dalle Aziende ASL programmi concernenti i corsi di OSS (Operatore socio-sanitario) e di altre figure, anche decentrando l'esercizio di detti corsi, teorici e pratici, all'interno delle strutture sanitarie private.

Nell'ambito delle percentuali di cui al 2° comma, i lavoratori frequentanti i corsi di cui ai commi precedenti potranno godere di una riduzione di quattro ore settimanali di servizio, con retribuzione, per il periodo di effettiva frequenza alla scuola.

A tal fine i lavoratori dovranno fornire all'Amministrazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza. Le domande dovranno essere presentate per iscritto non oltre il 30 settembre di ogni anno. La riduzione di orario non è cumulabile, essendo fruibile solo con cadenze settimanali e, parimenti, non si somma ad altre riduzioni di orario comunque dovute o richieste per altro motivo, se non quelle previste dal D.Lgs. n. 151/2001 e dalla legge n. 104/1992.

Le ore di tirocinio pratico espletate nella struttura di cui il lavoratore è dipendente sono considerate lavoro effettivo.

In ogni caso, la concessione di permessi di cui al presente articolo dovrà comunque garantire in ciascun raggruppamento e servizio lo svolgimento delle attività assistenziali mediante accordo con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77.

Con l'entrata in vigore del presente articolo si intendono abolite tutte le precedenti disposizioni in materia.

*Art. 35*
*(ECM - Educazione continua in medicina)*

Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione, con il presente contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'art. 16-quater del D.Lgs. n. 502/1992 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano sanitario nazionale e recepiti nei singoli Piani sanitari regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

A tal fine le strutture sanitarie favoriscono l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiscono l'acquisizione nei limiti del monte orario previsto dall'art. 34.

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione decentrata aziendale criteri e modalità di applicazione.

In materia sono fatti salvi, in ogni caso, accordi aziendali di miglior favore.

Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire la formazione continua a tutto il personale sanitario e, comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito possibilmente aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

La formazione, inoltre, deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che, nel caso di mancata acquisizione dei crediti nel triennio da parte del personale interessato, non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16-quater del D.Lgs. n. 502/1992.

In materia di formazione è tuttora vigente in Italia l' art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992 ed in materia di formazione continua in ambito medico-sanitario la legge 214 del 22.12.2011, all'art. 33 che introduce in maniera decisa le responsabilità dei professionisti, prevedendo l'obbligo dei corsi ECM.
Atteso quanto previsto dalla legge, che l'azienda sanitaria ha in organico professionisti sanitari e che per tali lavoratori la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi di Educazione Continua in Medicina, le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tali percorsi formativi. A tal fine le Parti, per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario ed implementare le attività di formazione in ambito aziendale favoriranno metodi di formazione a distanza e sul campo ove impossibilitati ad erogarla in aula.
Le Parti individuano nello strumento della Bilateralità, la risorsa per le aziende per il finanziamento della formazione dei propri lavoratori, attraverso l'utilizzo delle previsioni contrattuali per la fruizione dell'Educazione Continua in Medicina.

*Art. 36*
*(Diritto allo studio)*

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità.

Tali ore sono retribuite esclusivamente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo; le medesime non sono retribuite per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

*Art. 37*
*(Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio)*

L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale di fiducia della struttura.

L'Amministrazione potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

## Titolo V
## NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

*Art. 38*
*(Comportamento in servizio)*

Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza.

Il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri.

E' fatto divieto al lavoratore di prestare la proprio attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicata al di fuori del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

*Art. 39*
*(Ritardi e assenze)*

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a ciò preposto dalla Struttura sanitaria, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata dell'assenza stessa.

In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

*Art. 40*
*(Permessi - Recuperi)*

Al dipendente possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero. Eccezionalmente e comunque, salvo diversa pattuizione, nel limite delle ore indicate nel comma successivo, possono essere concessi permessi anche di durata pari all'orario giornaliero.

I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.

Di norma entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

*Art. 41*
*(Provvedimenti disciplinari)*

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art. 7 della legge n. 300/1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di trenta giorni dal momento in cui gli Organi direttivi sanitari ed amministrativi delle Strutture di cui all'art. 1 del presente contratto hanno avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di trenta giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al Rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere "ab initio" per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione:

1) richiamo verbale;
2) richiamo scritto;
3) multa non superiore all'importo di quattro ore della retribuzione;
4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 39, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
b) ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
d) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligentemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
g) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla legge n. 300/1970;
j) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 12 del presente c.c.n.l., ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
l) ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
n) risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
o) non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
p) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.

Semprechè si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

A) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
B) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
C) recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
D) assenze per simulata malattia;
E) introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;F) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
G) alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
H) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
I) per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'amministrazione o a terzi;
J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
K) per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
L) per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
M) detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
N) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
O) per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze.

## Titolo VI
## MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

*Art. 42*
*(Trattamento economico di malattia ed infortunio)*

In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione sanitaria o quella amministrativa, secondo le rispettive competenze, e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

L'infortunio sul lavoro (anche "in itinere") riconosciuto dall'INAIL, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le necessarie cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge previste.

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento del 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di due episodi morbosi, il datore di lavoro è tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (legge 29 febbraio 1960, n. 33, art. 1).

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei diciotto mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che 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 due mesi, da diciotto a venti mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20° mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di tre mesi (dal 20° al 23° mese), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

b) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimborsare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Si fanno salve le condizioni di miglior favore delle singole Amministrazioni.

Ai fini del riconoscimento della retribuzione nella misura del 100%, non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'Istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della Struttura sanitaria, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art. 5 della legge n. 300/1970, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal D.M. 8 gennaio 1985 (G.U. n. 33/1985) e successive modificazioni.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale, comunque ha l'obbligo di avvertire l'amministrazione entro le ore 9.00 dello stesso giorno.

In caso di licenziamento del lavoratore comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

Nel caso in cui l'infortunio o la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando la Struttura sanitaria nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito.

Per i lavoratori affetti da Tbc si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

*Art. 43*
*(Assicurazioni ed infortuni sul lavoro)*

L'amministrazione è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

*Art. 44*
*(Tutela della salute ed ambiente di lavoro)*

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, così come disciplinata dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, modificato e integrato dal D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242, le parti si richiamano all'accordo collettivo nazionale firmato il 16 dicembre 1996, riportato nell'Allegato 6, facente parte integrante del presente c.c.n.l.

## Titolo VII
## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

L'evoluzione del lavoro in ambito sanitario tende a sviluppare i rapporti intercorrenti tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale. Ciò ha indotto le parti contraenti a definire un nuovo sistema di classificazione al fine di consentire una più adeguata valutazione dei suddetti tre elementi.

Il nuovo sistema classificatorio coglie l'evoluzione del lavoro e, contemporaneamente, rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo anche un ampliamento delle possibilità di riconoscimento del valore professionale.

Le parti convengono sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità nel lavoro del personale, promuovendo lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e della carriera.

Pertanto le parti danno atto che la crescita della qualità dei servizi e della produttività passa anche attraverso il migliore utilizzo di tutte le risorse umane disponibili.

La valorizzazione della professionalità va ricercata anche mediante nuovi modelli organizzativi che, coerentemente con il nuovo sistema classificatorio, possano realizzare una più efficiente ed efficace assegnazione dei compiti per meglio realizzare le specifiche professionalità.

*Art. 45*
*(Il sistema di classificazione del personale)*

Il sistema di classificazione è articolato in cinque categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D ed E.

Nell'ambito della categoria D è previsto un livello economico super (DS) articolato in cinque posizioni economiche.

Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie, riportate nell'art. 51, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro. Nelle declaratorie sono inoltre indicate le nuove denominazioni di alcune figure professionali.

Ai soli fini delle normative vigenti, il personale dipendente, con riferimento a quanto previsto dall'art. 2095 cod. civ., è suddiviso in:

- impiegati: il personale inquadrato nelle posizioni economiche da B1 ad E2, compreso l'impiegato d'ordine e l'operatore di centri elettronici, inquadrati nella posizione B;
- operai: il restante personale.

*Art. 46*
*(Norma generale d'inquadramento)*

Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o di istituzione di nuove figure professionali da parte del Ministero della salute, utilizzabili nel settore, ovvero alla stregua di nuove emanande normative, si incontreranno entro trenta giorni per verificare la corretta collocazione nella posizione di appartenenza di personale interessato all'interno dell'Organizzazione aziendale. Il confronto si svolgerà in sede di Commissione paritetica, istituita per la verifica dell'ordinamento professionale ai sensi dell'art. 52.

*Art. 47*
*(Norma di qualificazione e progressione professionale)*

Ferme restando le dinamiche già previste, il personale dipendente sarà inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorquando, in rapporto all'Organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di tutoraggio individuati, definiti o prefissati dalla Struttura - con esclusione di quelli imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca maggiore professionalità anche attraverso attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, che richiedono maggiore autonomia e responsabilità.

Sarà valutata anche la richiesta disponibilità alla integrazione delle mansioni e all'acquisizione di parti di competenze riferite ad altre posizioni lavorative di pari o di diverso livello economico.

Altresì a livello regionale, come previsto dall'art. 7, punto c) saranno definiti ulteriori elementi di valutazione e indicatori di valorizzazione della professionalità da attribuire alle posizioni lavorative per completare i criteri già individuati nei punti precedenti e che dovranno anche tenere conto della esperienza acquisita e/o delle attitudini e/o delle potenzialità.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale per verificare la possibilità di dare concretezza a livello aziendale ai meccanismi migliorativi innanzi delineati.

*Art. 48*
*(Passaggio di posizione o di categoria)*

Si conviene che tutti i dipendenti che ottengono il passaggio ad una posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti, ove necessario, a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori in godimento.

*Art. 49 (Retribuzione)*

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:
- retribuzione come da posizione economica
- retribuzione individuale di anzianità "ad personam";
- E.a.d.r.;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti di cui agli artt. 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 72 ed eventuali trattamenti "ad personam".

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. 153/1988 e successive modificazioni e integrazioni.

*Art. 50*
*(Posizioni economiche a regime)*

Con decorrenza dal 31 dicembre 2014 i nuovi stipendi base annui a regime, comprensivi dell'i.v.c., sono determinati negli importi di cui alla Tabella 1.

| *Posizioni economiche* | *tabellare annua* **2015** |
|---|---|
| A | 15.170,52 |
| A1 | 15.946,37 |
| A2 | 16.353,16 |
| A3 | 16.776,05 |
| A4 | 17.297,33 |
| B | 17.234,96 |
| B1 | 17.842,06 |
| B2 | 18.124,77 |
| B3 | 18.384,99 |
| B4 | 18.944,65 |
| C | 19.740,10 |
| C1 | 20.478,99 |
| C2 | 21.031,11 |
| C3 | 21.746,91 |
| C4 | 22.526,98 |
| D | 21.458,55 |
| D1 | 22.239,62 |
| D2 | 23.016,12 |
| D3 | 24.137,65 |
| D4 | 25.248,44 |
| DS | 22.062,46 |
| DS1 | 22.963,66 |
| DS2 | 23.989,25 |
| DS3 | 24.841,18 |
| DS4 | 25.635,38 |
| E | 25.194,92 |
| E1 | 30.769,45 |
| E2 | 37.316,28 |

*Art. 51*
*(Inquadramento del personale nel sistema di classificazione)*

*Posizione A*
Addetti alle pulizie, Operaio qualificato, addetto alla piscina, commesso, ausiliario.
Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che già hanno assunto la nuova denominazione a fianco indicata:

Bagnino = addetto alla piscina
Telefonista = commesso
Addetto/a alla cucina = ausiliario
Addetto/a al guardaroba = ausiliario
Lavandaio/a = ausiliario
Disinfettatore = ausiliario
Ausiliario di assistenza per anziani = ausiliario
Ausiliario socio sanitario = ausiliario

*Posizione A1*
Il personale inquadrato nella posizione A, al compimento di una anzianità di 2 anni di servizio nella stessa Struttura sanitaria.

*Posizione A2*
Il personale inquadrato nella posizione A1 al compimento di una anzianità di tre anni di servizio nella stessa struttura, in prima applicazione e con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto.
Aiuto cuoco, Ausiliario specializzato.
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione A3*
Sono compresi nella posizione le seguenti qualifiche che hanno già assunto la denominazione:

Ausiliario socio sanitario specializzato = ausiliario specializzato
Addetto all'assistenza per anziani = ausiliario specializzato
Assistente bambini = ausiliario specializzato
Assistente ed accompagnatore per disabili = ausiliario specializzato

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente contratto gli ausiliari specializzati con le seguenti denominazioni: ausiliari socio-sanitari specializzati, addetto all'assistenza per anziani, assistente bambini, assistente ed accompagnatore per disabili sono inquadrati nella posizione A3.
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione A4*
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione B*

Impiegato d'ordine, centralinista, portiere centralinista, operaio specializzato, operatore di centri elettronici, autista, operaio manutentore, operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA), cuoco, assistente socio-sanitario con funzioni educative, assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno, ausiliari socio-sanitari specializzati già inquadrati al 4° livello, a seguito di corsi professionali interni già espletati o per accordi aziendali.
Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che hanno già assunto la denominazione a fianco indicata:

Operaio ad alta specializzazione
Operaio tecnico = operaio specializzato
Perforatore = operatore di centri elettronici

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione B1*
Impiegato d'ordine con 5 anni di anzianità, cuoco con 10 anni di anzianità, nella stessa qualifica e nella stessa struttura.
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione B2
Operatore socio sanitario, autista addetto saltuariamente alla conduzione di autoambulanza, animatore, tecnico di attività motoria in acqua, impiantista.
E' inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, che ha già assunto la denominazione a fianco indicata:

Impiantista = operaio impiantista

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione B3*
Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), insegnante (senza titolo specifico), ad esaurimento, istruttore di nuoto, assistente per l'infanzia, capocuoco, autista di ambulanza.
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione B4*
Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l. gli educatori senza titolo specifico con quindici anni di servizio maturati nella stessa struttura sono inquadrati dalla posizione B3 alla posizione B4.
Successivamente l'inquadramento avviene al compimento di cinque anni di anzianità nella medesima struttura, gli anni già maturati alla sottoscrizione del presente contratto saranno computati in ragione di un terzo.
Fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione C*
A decorrere dal 1° gennaio 2005 gli educatori senza titolo specifico con diploma di scuola media superiore, già inquadrati in posizione economica B4 e quelli con 15 anni di servizio nella medesima struttura, sono inquadrati in categoria C.
Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.
L'impiegato amministrativo di concetto, infermiere psichiatrico con un anno di scuola, programmatore di centro elettronico, insegnante corsi formazione professionale, puericultrice, infermiere generico, massaggiatore (ad esaurimento), massofisioterapista, autista di ambulanza del sistema di emergenza-urgenza (accordo Ministero salute e regioni del 22 maggio 2003), operatore tecnico coordinatore capo servizi operai, cuoco diplomato con titolo di scuola alberghiera, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l.

*Posizione C1*
Impiegato amministrativo di concetto, al compimento di cinque anni di anzianità nella medesima struttura e nella medesima qualifica, gli anni già maturati alla data della sottoscrizione del presente c.c.n.l. saranno computati in ragione di un terzo.
Assistente tecnico dotato di titolo specifico alla funzione espletata - capo servizio, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione C2*
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione C3*
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione C4*
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione D*
Personale infermieristico (infermiere, infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale); personale tecnico-sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico-sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale, cappellano
Collaboratore amministrativo

E' inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, che ha già assunto la nuova denominazione a fianco indicata:

Collaboratore direttivo = collaboratore amministrativo

*Posizione D1*
1) Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.
2) Personale tecnico-sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico-sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale.

Alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale di cui al punto 2 ai fini dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. è calcolata al 100% fino al 15° anno di servizio e al 50% per la rimanenza. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione D2*
1) Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.
2) Personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale.

Alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale di cui al punto 2 ai fini dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. è calcolata al 100% fino al 15° anno di servizio e al 50% per la rimanenza. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Capo servizio e ufficio amministrativo in struttura sanitaria fino a 250 p.l., di Ospedali classificati, Presidi e IRCCS fino a 120 p.l.
E' inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, che ha già assunto la nuova denominazione a fianco indicata:

Coadiutore amministrativo = coordinatore amministrativo

*Posizione D3*

1) Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

2) Personale tecnico-sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico-sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapista occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale.

Alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale di cui al punto 2 ai fini dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. è calcolata al 100% fino al 15° anno di servizio e al 50% per la rimanenza. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione D4*

Capo servizio o ufficio amministrativo di struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, e di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi da 121 a 150 p.l. analista di sistemi elettronici.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione DS*

Caposala, capo-ostetrica, coordinatore del personale infermieristico, Coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, direttore corsi, che al 31 agosto 2001 svolgevano attività di coordinamento vengono inquadrati in DS con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

Il restante personale della posizione economica D incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente c.c.n.l. viene inquadrato in DS, previa valutazione positiva delle funzioni svolte, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

Successivamente alla sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale della categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62

*Posizione DS1*

Caposala, capo-ostetrica, coordinatore del personale infermieristico, coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, direttore corsi, con 20 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D1, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Il restante personale della posizione economica D1 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente c.c.n.l. viene inquadrato in DS1, previa valutazione positiva delle funzioni svolte, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

Successivamente alla sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale della posizione D1 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS1, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

*Posizione DS2*

Caposala, capo-ostetrica, coordinatore del personale infermieristico, coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, direttore corsi, con 25 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D2, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Il restante personale della posizione economica D2 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente c.c.n.l. viene inquadrato in DS2, previa valutazione positiva delle funzioni svolte, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

Successivamente alla sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale della posizione D2 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS2, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

*Posizione DS3*

Caposala, capo-ostetrica, coordinatore del personale infermieristico, coordinatore di area riabilitativa e tecnico-sanitaria, di educatori, di assistenti sociali, direttore corsi, con 30 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria, e stesse qualifiche già inquadrate in D3, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Il restante personale della posizione economica D3 incaricato delle funzioni di coordinamento dopo il 31 agosto 2001 e che svolge tali funzioni alla sottoscrizione del presente c.c.n.l. viene inquadrato in DS3, previa valutazione positiva delle funzioni svolte, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

Successivamente alla sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale della posizione D3 cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di almeno due anni a seguito di selezione e in presenza di disponibilità del posto in organico viene inquadrato in DS3, con il mantenimento dell'indennità di coordinamento di cui all'art. 62.

*Posizione DS4*

Dirigente di area infermieristica (già C.S.S.A., R.A.I.), tecnica e riabilitativa (già responsabile di area riabilitativa in struttura con internato).

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

*Posizione E*

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 150 posti letto, assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi.

*Posizione E1*

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto, capo servizio o ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi, coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista.

*Posizione E2*

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 250 posti letto, direttore amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS, Presidi e case di cura totalmente clinicizzate, direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista.

Tutti i passaggi alla posizione economica superiore determinati dal maturare di una prescritta anzianità di servizio verranno conseguiti a tutti gli effetti a far tempo dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui viene maturata la prescritta anzianità.

## DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

### Categoria "A"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici ed autonomia esecutiva e responsabilità, nell'ambito di istruzioni fornite, riferite al corretto svolgimento della propria attività, e che svolgono anche attività di pulizia.

*Posizione "A/A1"*

Le qualifiche di posizione comportano l'esecuzione di mansioni relative ad attività di tipo manuale e tecnico-manuale, lo svolgimento delle quali presuppone l'uso, la manutenzione, la conduzione di strumenti e macchinari, la conoscenza adeguata di procedure tecniche non specializzate, nonchè la sorveglianza e la custodia dei locali di assegnazione.

L'autonomia operativa si limita all'esecuzione dei compiti assegnati nell'ambito di istruzioni ricevute.

L'attività è resa in base a istruzioni ed in esecuzione di prassi e metodologie definite, nell'area dei servizi generali e tecnico economali, con particolare riferimento alle pulizie da espletarsi in tutti gli ambienti della Struttura.

*Posizione "A2"*

Le qualifiche di questa posizione comportano attività esecutive di natura tecnica e tecnico-manuale, assicurano la pulizia negli ambienti sanitari e socio-sanitari, ivi compresa quella delle apparecchiature e strumentazioni. Inoltre assicurano la pulizia negli ambienti delle strutture sanitarie di degenza, diurne e domiciliari ivi comprese quelle del comodino, delle apparecchiatura e della testata del letto. Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati; prendono parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività, acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere.

Tali qualifiche comportano, in strutture residenziali e/o tutelari, assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

*Posizione "A3"*

Tali qualifiche comportano, in strutture residenziali e/o tutelari, assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali;- autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.
- requisiti culturali e professionali;
- possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Per l'OTA, il titolo specifico è quello previsto dal D.M. n. 295/1991, così come recepito negli accordi del 25 novembre 1991 e del 6 dicembre 1991, che fanno parte integrante del presente contratto (Allegato 5).

*Posizione "B/B1"*

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, di carattere assistenziale, educativo, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite.

La posizione conferisce piena responsabilità dei compiti e delle singole operazioni assegnate, i cui risultati sono soggetti a verifiche immediate, periodiche e complete.

A titolo esemplificativo i compiti attribuiti comportano:

- assistenza diretta alla persona, anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita, in relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- conduzione, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi per i quali occorre una formazione tecnica e professionale unitamente ad eventuale abilitazione, qualificazione o patente;
- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona;
- conduzione e manutenzione di apparecchiature elettroniche ed elettromedicali;
- conduzione delle cucine con preparazione dei cibi secondo modalità prestabilite;- attività di segreteria, di dattilografia, di digitazione, inserimento ed elaborazione dati; - conduzione, manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi in genere.

*Posizione "B2"*

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative, d'insegnamento e di supplenza all'anziano ed al disabile, anche mirate al recupero e reinserimento di soggetti con menomazioni psico-fisiche, che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti che possono comportare anche funzioni di natura amministrativa, con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili.

Operatore socio sanitario: svolge le attività descritte dall'accordo Conferenza-Stato regioni del 22 febbraio 2001, pubblicato in G.U. n. 91 del 19 aprile 2001, così come recepito in sede regionale.

*Posizione "B3"*

Appartengono, inoltre, alla posizione i lavoratori con particolare specializzazione; collaborano alla redazione della programmazione delle attività con responsabilità diretta nell'attuazione di programmi di lavoro e delle attività da loro svolte.

Appartengono a questo profilo economico anche i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro per le quali è necessario il coordinamento di altri lavoratori, nonché l'assunzione di responsabilità per il loro operato.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.

Le posizioni lavorative comportano:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale richiesta;
- coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- mansioni esecutive senza valutazioni di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabiliti.

*Posizione "B4"*

Gli educatori senza titolo specifico con 15 anni di anzianità di servizio maturata alla data dell'entrata in vigore del presente c.c.n.l. L'inquadramento nella posizione B4 potrà avvenire anche al verificarsi delle condizioni previste nel precedente art. 47.

Categoria "C"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

*Posizione "C"*

Le qualifiche di questa posizione comportano:

- l'esecuzione di funzioni amministrative, contabili, tecniche e sanitarie, prestazioni che richiedono preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un'attività omogenea, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatori di menomazioni psicofisiche;
- la conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche complesse.

Le posizioni di lavoro possono altresì comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di operatori a minor contenuto professionale.

Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma abilitante all'esercizio della professione, ove previsto.

*Profili professionali*

Personale tecnico: programmatore.

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, il corretto utilizzo dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

Educatore: senza titolo specifico, con diploma di scuola media superiore già inquadrati in posizione economica B4 sono inquadrati in categoria C.

*Posizione "C1"*

Assistente tecnico: esegue operazioni di rilevanza tecnica riferita alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni sovraintendendo all'esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alle predisposizione di capitolati, alle attività di studi e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

Personale amministrativo: impiegato di concetto.

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse con elaborazione concettuale - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali elettronici o di altra tecnologia, anche informatica - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

*Posizione "C2"*
*Posizione "C3"*
*Posizione "C4"*
L'inquadramento nelle posizioni C1, C2, C3 e C4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente art. 47.

Categoria "D"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste dal modello organizzativo aziendale. *Posizione "D"*

*Profili professionali*
Collaboratori professionali sanitari
Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizione di leggi e regolamenti a fianco di ciascuno indicati:

Personale infermieristico:
Infermiere: D.M. 14 settembre 1994, n. 739;
Ostetrica: D.M. 14 settembre 1994, n. 740;
Dietista: D.M. 14 settembre 1994, n. 744;
Assistente sanitario: D.M. 17 gennaio 1997, n. 69;
Infermiere pediatrico: D.M. 17 gennaio 1997, n. 70;
Podologo: D.M. 14 settembre 1994, n. 666;
Igienista dentale: D.M. 14 settembre 1994, n. 669.

Personale tecnico-sanitario
Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: D.M. 14 settembre 1994, n. 745;
Tecnico sanitario di radiologia medica: D.M. 14 settembre 1994, n. 746;
Tecnico di neurofisiopatologia: D.M. 15 marzo 1995, n. 183;
Tecnico ortopedico: D.M. 14 settembre 1994, n. 665;
Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: D.M. 27 luglio 1998, n. 316;
Odontotecnico: art. 11 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992; Ottico: art. 12 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992.

Personale della riabilitazione
Tecnico audiometrista: D.M. 14 settembre 1994, n. 667;
Tecnico audioprotesista: D.M. 14 settembre 1994, n. 668;
Fisioterapista: D.M. 14 settembre 1994, n. 741;
Logopedista: D.M. 14 settembre 1994, n. 742;
Orottista: D.M. 14 settembre 1994, n. 743;
Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: D.M. 17 gennaio 1997, n. 56;
Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: D.M. 17 gennaio 1997, n. 57;
Terapista occupazionale: D.M. 17 gennaio 1997, n. 136;
Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403;
Educatore professionale: D.M. 8 ottobre 1998, n. 520.

Assistente sociale
I contenuti e le attribuzioni del profilo di assistente sociale sono quelli previsti dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84.

Collaboratore tecnico-professionale
Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Collaboratore amministrativo
Svolge attività amministrative che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito.

*Posizione "D1"*
*Posizione "D2"*
Le qualifiche di tale posizione comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di ricerca scientifica, il cui svolgimento presuppone una qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.
L'attività comporta, oltre allo svolgimento di compiti complessi, lo studio e l'elaborazione di programmi ed è caratterizzata da autonomia nella determinazione dei processi attuativi limitata da istruzioni di carattere generale.
La posizione di lavoro può altresì comportare la supervisione ed il controllo di una serie di funzioni operative, omogenee, indirizzate al raggiungimento del compito istituzionale di una determinata unità operativa complessa.
Tale posizione è caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità in ordine alle direttive impartite per il perseguimento degli obiettivi fissati.
Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.
Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma di laurea.

*Posizione "D3"*
*Posizione "D4"*
L'inquadramento nelle posizione D1, D3 e D4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente art. 47.

Categoria "DS"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposte.

*Posizione "DS"*

Coordinatore
Coordina l'attività del personale assegnato nell'unità operativa cui è preposto; predispone i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo; collabora all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, può essere assegnato a funzioni dirette di "tutor" in piani formativi.

*Posizione "DS1"*
*Posizione "DS2"*
*Posizione "DS3"*
*Posizione "DS4"*

Categoria "E"

Sono inquadrati nelle relative posizioni i funzionari che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio.
Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

Nelle Strutture sanitarie dove le unità operative di sanitari laureati non medici non sono articolate in tre posizioni funzionali, l'inquadramento va effettuata nella prima posizione E, fatta salva l'eventuale maggiore qualifica già attribuita dalla Struttura.

*Posizione "E"*
*Posizione "E1"*
*Posizione "E2"*
L'inserimento nelle posizioni economiche E, E1 e E2 avverrà in rapporto al modello organizzativo e alla dimensione della Struttura sanitaria.

*Art. 52*
*(Istituzione Commissione paritetica per la revisione e l'aggiornamento del sistema di classificazione)*

Al fine di valutare i risultati dell'applicazione dell'attuale sistema di classificazione del personale e di adeguarlo alle nuove esigenze del settore le parti concordano di costituire una Commissione paritetica, che inizierà i suoi lavori entro 31 dicembre 2004. A tale Commissione è rinviata anche la valutazione dell'introduzione di nuove figure professionali previste dal Ministero della salute.

*Art. 53*
*(Omissis)*

*Art. 54*
*(Elemento aggiuntivo della retribuzione - E.a.d.r.)*

Per il personale degli Ospedali classificati, Presidi, Case di cura, IRCCS, (ex Ospedali classificati o ex Case di cura) l'E.a.d.r. è così determinato:

Posizioni economiche

| Da A a B4 | Da C a D2 | Da D3 a E2 |
|---|---|---|
| Euro 247,60 | Euro 309,87 | Euro 371,85 |

Gli importi dell'E.a.d.r. sopra indicati non riguardano le figure professionali che hanno fruito del passaggio di categoria, per le quali l'importo dell'E.a.d.r. rimane così determinato:

| Da D a D2 | Da D3 a DS4 |
|---|---|
| Euro 154,94 | Euro 216,91 |

Per il personale delle Strutture e delle figure professionali non comprese nei due commi precedenti l'E.a.d.r. è pari a euro 154,94.

*Art. 55*
*(Indennità integrativa speciale - Contingenza)*

I valori dell'indennità integrativa speciale (contingenza) sono conglobati e ricompresi, nella retribuzione tabellare di cui all'art. 50.

*Art. 56*
*(Retribuzione individuale di anzianità "ad personam")*

I trattamenti retributivi individuali di anzianità sono globalmente congelati e bloccati nella misura complessiva spettante al 31 dicembre 1990, per cui nessun ulteriore incremento economico sarà maturato a partire dall'1 gennaio 1991, non venendosi più, quindi, a maturare, da tale data, alcun altro scatto aggiuntivo di anzianità per i futuri bienni a favore del dipendente.

*Art. 57*
*(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 della prima posizione economica utile possono concorrere all'inquadramento nella posizione economica stessa.

*Art. 58*
*(Paga giornaliera e oraria)*

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:
- retribuzione come da relativa posizione;
- retribuzione individuale di anzianità "ad personam";
- E.a.d.r.;
- assegno "ad personam";
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata, per 6, ovvero per 6,33 per coloro che effettuano l'orario di lavoro di 38 ore.

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.

*Art. 59*
*(Lavoro supplementare e straordinario)*

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 180 ore annue per dipendente.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali per il personale inquadrato nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per il restante personale.

Viene invece considerato lavoro straordinario quello oltre le 40 ore settimanali.

All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previa consultazione e parere delle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77 con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi.

Il lavoro supplementare e straordinario, oltre il tetto annuo di 120 e fino a un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77 ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno).

Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario saranno rispettivamente compensati da una quota oraria della retribuzione in atto, come da art. 58, diviso il divisore mensile indicato all'art. 58, con una maggiorazione del 20%.

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%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, 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 di cui all'art. 29 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'Amministrazione della struttura sanitaria.

Sono fatte salve le condizioni previste dall'art. 20 della banca delle ore.

*Art. 60*
*(Pronta disponibilità)*

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine all'opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77.

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, di cui all'art. 29 del presente contratto, 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 21,69 euro lorde per ogni 12 ore.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

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, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato.

Di norma, non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di otto giorni di disponibilità nel mese.

*Art. 61*
*(Indennità)*

Al lavoratore, ove ne ricorrano i requisiti, spettano le seguenti indennità lorde:

a) Indennità di rischio da radiazioni. Al personale classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a euro 1,239,50 lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica. Al personale sopra individuato compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15. Le predetta indennità ed il permesso aggiuntivo vanno corrisposti nella misura integrale anche nel caso in cui il dipendente a tempo pieno svolga un orario di lavoro ridotto nella specifica attività di tecnico di radiologia.

b) Indennità di profilassi antitubercolare. Viene riconosciuta a tutto il personale operante in reparti o unità operative tisiologiche un'indennità di profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di euro 0,16 giornaliere lorde nei modi prescritti dalla legge 9 aprile 1953, n. 310, e successive modificazioni.

c) Indennità per servizio notturno e festivo. Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta un'"indennità notturna" rideterminata nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le 22,00 e le ore 6,00.

Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete un'indennità rideterminata in euro 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta a euro 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

I nuovi valori delle indennità decorrono dal 31 dicembre 2003.

Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di un'indennità festiva per ogni singolo dipendente.

d) Altre indennità

*Indennità festiva e notturna:*
*La diversa articolazione dell'orario di lavoro nell'ambito del lavoro a turni necessita di uno specifico riconoscimento e valorizzazione degli operatori impiegati nel ciclo dei turni. A tal fine, fino alla definizione dei c.c.n.l., l'indennità di turno notturno e festivo aumentano rispettivamente, da 2,74 euro a 3,50 euro per l'indennità notturna e, da 17,92 euro a 20,00 per l'indennità festiva.*

Al personale sanitario, inquadrato nelle posizioni da B1 a D3 e al personale inquadrato nella categoria DS, agli OTA, agli OSS e agli Ausiliari specializzati stabilmente operante nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi, compete una indennità, per le giornate di effettivo servizio prestate, di euro 4,13 giornaliere.

1) L'indennità prevista al punto 2 della presente lett. d), maggiorata di euro 1,03 giornaliere, compete al solo personale sanitario assegnato ai servizi di malattie infettive.

2) Al personale ausiliario specializzato, agli OTA e agli OSS operanti nei servizi di malattie infettive, viene corrisposta l'indennità giornaliera di euro 1,03.

3) Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni economiche da A fino a D3 e agli operatori inquadrati nella categoria DS, addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione della Struttura ed operanti su almeno due turni (antimeridiano e pomeridiano) per l'ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete un'indennità giornaliera legata all'effettuazione dei turni di servizio programmati pari a euro 2,06. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità prevista dalla presente lett. d) al precedente punto 1.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale sui due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi una stabile alternanza del turno di servizio, in relazione al modello adottato nella Struttura sanitaria.

4) Indennità per l'assistenza domiciliare

Al fine di migliorare l'assistenza territoriale agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali, a decorrere dal 31 dicembre 2003, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio-assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio-sanitari, dipendenti delle strutture sanitarie che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete un'indennità giornaliera, nella misura sottoindicata, per ogni giorno di servizio prestato:

a) personale appartenente alla categoria A-B-B1 iniziale: euro 2,58 lordi;

b) personale appartenente alla categoria B, dalla posizione economica B2, C, D, DS: euro 5,16 lordi.

L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate o alle quote di giornata in cui viene erogata la prestazione. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione.

*Art. 62*
*(Indennità di funzione di coordinamento)*

Viene riconosciuta la possibilità, alla stregua della discrezionale valutazione datoriale o sulla base della specifica situazione organizzativa e funzionale della Struttura sanitaria, di conferire al personale sanitario e assistenti sociali, inquadrati in categoria D alla data del 1° settembre 2001, la funzione di coordinamento dell'attività di determinati servizi e/o del personale assegnato all'unità lavorativa cui è preposto. L'assegnazione del predetto incarico con la relativa assunzione di responsabilità del proprio operato è revocabile per il venir meno della funzione, a seguito di valutazione del datore di lavoro, previa informazione alle Rappresentanze sindacali.

Al personale cui è affidato l'incarico di coordinamento è riconosciuta, per il solo arco temporale di assegnazione, un'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di euro 129,11 per tredici mensilità; la predetta indennità di funzione è parimenti revocabile per il venir meno della funzione.

La menzionata funzione comporta autonomia e responsabilità gestionali, nonché il coordinamento, la guida e il controllo del personale dell'unità operativa cui si è preposti, con facoltà di iniziative, di programmazione e di proposta nell'ambito e compatibilmente allo specifico modello organizzativo aziendale.

Alle figure professionali sopra elencate, che già svolgono funzioni al 31 agosto 2001 (e che a quella data svolgevano attività di coordinamento), nonché alle caposala munite di titolo anch'esse già inquadrate nella categoria D, l'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di euro 129,11 per tredici mensilità, non è soggetta a revoca da parte del datore di lavoro.

In sede aziendale - in considerazione della complessità dei compiti di coordinamento - in aggiunta alla parte fissa, potrà essere concordata un'indennità di funzione in parte variabile, previo accordo sui criteri, sino ad un massimo di ulteriori euro 129,11 mensili, revocabile secondo gli stessi criteri sopra indicati.

*Art. 63*
*(Indennità specifiche)*

Sono confermate le seguenti indennità specifiche risultanti dal processo di riclassificazione economica, quali quote eccedenti dal congiobamento nello stipendio base delle indennità professionali e della rideterminazione dell'indennità di contingenza.

Dette indennità lorde, annue, da ripartire in 12 mesi, competono a far tempo dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio al personale in servizio e di nuova assunzione, secondo la qualifica attribuita.

Le stesse, ove spettanti, sono rideterminate nella misura prevista dalla tabella sottostante nel caso di passaggio a posizione economica superiore o a diversa qualifica:

Infermiere generico, puericultrici, massaggiatore, massofisioterapisti eventualmente non inquadrati in D, e infermiere psichiatrico con un anno di corso
Posizione C/C1/C2/C3/C4: euro 516,46

Infermiere
Posizione D: euro 428,66

Infermiere psichiatrico con due anni di scuola, infermiere pediatrico
Posizione D: euro 428,66

Assistente sanitario
Posizione D: euro 428,66

Ostetrica
Posizione D: euro 428,66

Ostetrica con 8 anni di anzianità (con esclusione del personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto)
Posizioni D1/D2/D3/D4: euro 1.239,50

Coordinatore amministrativo
Posizione D2: euro 87,79

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico
Posizione OS: euro 428,66

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico, con 20 anni di anzianità
Posizione DS1: euro 428,66

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico, con 25 anni di anzianità
Posizione DS2: euro 428,66

Dirigente di area riabilitativa in struttura con internato (già Responsabile)
Posizione DS4: euro 87,79

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Casa di cura con oltre 250 p.l. e di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, da 121 a 150 p.l.
Posizione D4: euro 87,79

Analista di sistemi elettronici
Posizione D4: euro 87,79

*Art. 64*
*(Indennità professionali)*

Al personale riclassificato nella categoria E, secondo la qualifica attribuita, spettano le seguenti indennità professionali, annue, ripartite per 12 mesi:

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 250 posti letto
Posizioni E/E1: euro 2.003,85

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 250 posti letto con 5 anni di anzianità
Posizioni E/E1: euro 2.871,50

Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi
Posizione E: euro 4.018,03

Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, - con 5 anni anzianità
Posizione E: euro 4.901,17

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto
Posizione E: euro 2.003,85

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, con 5 anni di anzianità
Posizione E: euro 2.871,50

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 200 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 200 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi
Posizioni E1/E2: euro 5.677,28

Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista
Posizione E1: euro 5.438,29

Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista di Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS
Posizione E1: euro 7194,24

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 251 a 500 posti letto
Posizione E2: euro 4.141,98

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 500 posti letto
Posizione E2: euro 6.765,58

Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate
Posizione E2: euro 6.765,50

Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista
Posizione E2: euro 7.571,26

*Art. 65*
*(Premio di incentivazione)*

A tutto il personale compete un premio di euro 450,00 annue lorde, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla 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 di cui al 1° comma è ridotto in ragione di euro 15,00 giornaliere; parimenti per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta una ulteriore quota aggiuntiva pari a euro 15,00 per giorno.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi straordinari retribuiti, compresi quelli di cui alla L. n. 104/1992, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1° luglio-30 giugno, debbono essere considerate come godute.

Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

*Art. 66*
*(Tredicesima mensilità)*

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta da: tabellare annuo di cui all'art. 50 come da posizione economica diviso dodici e retribuzione individuale di anzianità.

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 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.

*Art. 67*
*(Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga)*

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il 7° giorno lavorativo successivo alla fine di ciascun mese. Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga, in cui devono essere distintamente specificati il nome del presidio, il nome e la qualifica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario, stipendio, retribuzione individuale di anzianità, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

In caso di pagamento in contanti qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, l'Amministrazione è tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti, resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

*Art. 68*
*(Vitto e alloggio)*

Qualora usufruisca dell'alloggio fornito dalla Struttura, il dipendente è tenuto ad un contributo di euro 46,48 mensili; qualora usufruisca del pasto fornito dalla Struttura, il dipendente contribuisce con una somma pari a euro 1,55 per ogni pasto.

E' fatto obbligo alle strutture sanitarie con più di 150 dipendenti di istituire il servizio di mensa; sono fatte salve le situazioni già esistenti.

Nelle predette strutture sanitarie, laddove i servizi prevedano particolari articolazioni di orario, il datore di lavoro provvederà a garantire l'esercizio della mensa anche con modalità sostitutive (quali ad esempio: buono pasto, cestino da consumare in luogo idoneo, ecc.) che, comunque, non debbono prevedere indennità monetizzabile.

Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

*Art. 69*
*(Abiti di servizio)*

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'Amministrazione, comprese quelle della manutenzione ordinaria.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica e di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

*Art. 70*
*(Attività sociali, culturali, ricreative)*

Le attività culturali, ricreative e sociali, promosse nei Presidi o Strutture, sono gestite da Organismi legalmente costituiti, formati dai rappresentanti dei dipendenti, in aderenza all'art. 11 dello Statuto dei lavoratori.

Per l'attuazione delle suddette attività ogni anno le Organizzazioni regionali datoriali e sindacali si incontreranno per determinare le modalità di attuazione di quanto previsto nel comma precedente.

Titolo VIII
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

*Art. 71*
*(Cause di estinzione del rapporto di lavoro)*

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:
a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
b) per dimissioni del lavoratore;
c) per morte del lavoratore;
d) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

- il comma 17 dell'art. 4, della legge n. 92/2012 disciplina la procedura di convalida delle dimissioni nonché delle risoluzioni consensuali.
- la disposizione citata individua quali sedi autorizzate ad operare la convalida la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti;- lo stesso comma 17 riconosce altresì ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la possibilità di individuare ulteriori sedi autorizzate;
- le parti intendono avvalersi di tale facoltà al fine di agevolare l'attuazione della nuova disciplina della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali;
- il Ministero del lavoro, con la circolare n. 18/2012, ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa";

1) in attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 28 giugno 2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile;
2) per "sede sindacale" si intende la sede territoriale delle Organizzazioni sindacali firmatarie, o (purché delegata) la sede aziendale.

Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo.

*Art. 72*
*(Preavviso)*

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova nei casi in cui è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni trenta di calendario per tutto il personale dipendente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento, il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al 1° comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

*Art. 73*
*(Trattamento di fine rapporto)*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta un'indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

Per il personale operaio, ferma restando la liquidazione dell'anzianità precedente sulla base dei criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto all'indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1971 al 30 dicembre 1972;
2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1972 al 29 novembre 1973;
3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30 novembre 1973 al 30 dicembre 1973;4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1973.

Per il personale operaio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31 dicembre 1973 al 31 maggio 1982.

Le frazioni di anno, anche nel corso del primo anno di servizio, si computano per dodicesimi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la legge n. 297/1982.

Le voci che rientrano nel t.f.r. sono quelle previste ai sensi di legge:
- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale di anzianità "ad personam";
- elemento aggiuntivo di retribuzione (E.a.d.r.);
- indennità per mansioni superiori;
- indennità di coordinamento non revocabile;
- superminimi;
- assegni "ad personam";
- indennità specifiche;

- indennità professionali;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

*Art. 74*
*(Previdenza complementare)*

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

*Art. 75*
*(Indennità in caso di decesso)*

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 72-73 del presente contratto (preavviso, anzianità) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 cod. civ. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

*Art. 76*
*(Rilascio di documenti e del certificato di lavoro)*

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione riconsegnerà al lavoratore, regolarmente aggiornati, i documenti dovutigli, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione dovrà rilasciare a richiesta del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni dallo stesso lavoratore svolte.

Titolo IX
DIRITTI SINDACALI

*Art. 77*
*(Rappresentanze sindacali)*

La Rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) costituita ai sensi dell'accordo 6 settembre 1994, riportata nell'Allegato 4 del presente c.c.n.l., che fa parte integrante del presente c.c.n.l.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalle R.S.U. e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del c.c.n.l.

Per i livelli di contrattazione nazionale o regionale, la Rappresentanza sindacale è composta dalle rispettive strutture delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalla Amministrazione.

*Art. 78*
*(Assemblea)*

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300/1970, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue, di cui dieci ore annue indette dalle R.S.U. e cinque ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Amministrazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. La comunicazione deve contenere la durata dell'assemblea e l'ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni del Sindacati confederati firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'assistito.

Le assemblee dovranno svolgersi di norma nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

Le Amministrazioni dovranno assicurare le condizioni per la partecipazione dei lavoratori.

Durante lo svolgimento dell'assemblea sono garantiti i servizi almeno nei termini previsti per i casi di sciopero.

I dipendenti in servizio che intendono intervenire in assemblea sono tenuti a comunicare la propria partecipazione e il tempo utilizzato, attraverso gli idonei strumenti predisposti dall'Amministrazione.

*Art. 79*
*(Permessi per cariche sindacali)*

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo, per dirigente, di 12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi dei lavoratori di cui al 1° comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette all'Amministrazione in cui il lavoratore presta servizio.

*Art. 80*
*(Aspettativa sindacale)*

E' costituito dalle Associazioni firmatarie del presente contratto, un monte annuo di 3.500 giornate retribuite da utilizzare per permessi sindacali, in aggiunta a quelli previsti dall'art. 79.

I permessi, nei limiti di cui al 1° comma, sono richiesti, in forma scritta, dalle Segreterie nazionali dei sindacati firmatari del presente contratto alle Associazioni firmatarie e alle Strutture, che devono attivarli entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

La richiesta sindacale deve contenere le generalità del dipendente, l'azienda in cui lavora, la qualifica professionale, il periodo di utilizzo del permesso.

Sono titolari del monte giornate di cui al 1° comma, le OO.SS. stipulanti il presente contratto in ragione della loro rappresentatività.

In prima applicazione, la richiesta sindacale di giornate retribuite cumulate in permessi annuali, a favore dei dipendenti già in aspettativa sindacale in virtù dei precedenti contratti nazionali, la cui normativa è sostituita dal presente articolo, ha efficacia dallo stesso giorno del suo inoltro, senza soluzione di continuità.

*Art. 81*
*(Contributi sindacali)*

I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di una quota mensile pari all'1% della paga base e contingenza per 12 mensilità.

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura sanitaria di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata ed ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle OO.SS. sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle OO.SS., con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa.

Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle OO.SS.

*Art. 82*
*(Ente Bilaterale)*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Sanità denominato EBSAP costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

*Art. 83*
*(Fondo Interprofessionale)*

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

*Art. 84*
*(Previdenza sanitaria integrativa)*

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

Titolo X
PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE E PER L'ARBITRATO
NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

*Art. 85*
*(Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale)*

Per le controversie individuali che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del lavoratore stabilito dalla legge, da accordi e dai contratti collettivi compreso il presente, l'Organizzazione sindacale regionale o provinciale a cui il lavoratore aderisce o a cui ha conferito mandato, potrà chiedere un incontro ai fini dell'esperimento del tentativo di conciliazione.

Entro 15 giorni dall'inoltro della richiesta si svolgerà la procedura nella sede stabilita di comune accordo: ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, sottoscritto dalle parti interessate e dai rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro a cui le parti aderiscono o a cui abbiano conferito il mandato, per la procedura di conciliazione. Si applicano per il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione le disposizioni di cui all'art. 411, ultimo comma, del codice di procedura civile (legge n. 533/1973).

Assegni "ad personam" professioni sanitarie e tecniche (art. 50)

| *Posizioni economiche* | *Assegno annuo "ad personam"* |
|---|---|
| C - D | |
| C1 - D | Euro 419,23 |
| C2 - D1 | Euro 411,19 |
| C3 - D2 | Euro 350,18 |
| C4 - D3 | Euro 39,77 |

Allegati

*Allegato 1*

Schema di codice di condotta da adottare
nella lotta contro le molestie sessuali

Art. 1
*(Definizione)*

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2
*(Principi)*

Il codice è ispirato ai seguenti principi.

a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;

b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;

c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/1994, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;

e) viene garantito l'impegno delle aziende e enti a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Strutture individuano persone in possesso dei requisiti necessari, oppure individuano anche al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;

f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;

h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, delle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3
*(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)*

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
*(Procedura informale intervento della Consigliera/del Consigliere)*

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
*(Denuncia formale)*

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione generale.

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'azienda e l'ente, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 e nel caso in cui l'azienda e l'ente nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'azienda nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6

*(Attività di sensibilizzazione)*

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

L'azienda dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Sarà cura dell'azienda e dell'ente promuovere, d'intesa con le Organizzazioni sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

Sarà cura dell'azienda e dell'ente promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO (Comitato pari opportunità), provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato nazionale di parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

L'azienda e gli enti e i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

*Allegato 2*

Norme particolari per i Centri di riabilitazione

Per i Centri di riabilitazione valgono le seguenti modifiche e integrazioni relative alla peculiarità propria dei Centri stessi:

Art. 18 - Al termine viene aggiunto: "per i Centri di riabilitazione si può fare riferimento all'anno scolastico".

Art. 67 - La prima frase del 1° comma è sostituita con la seguente: "La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il decimo giorno successivo alla fine di ciascun mese".

Art. 68 - Si aggiunge il paragrafo:

"Missioni e trasferte.

Ai lavoratori dei Centri di riabilitazione comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 chilometri, ad eccezione del servizio che il lavoratore è tenuto a fare per l'assistenza ai minori in colonie marine e montane, spetta il rimborso delle spese di trasporto, nonchè il rimborso delle spese per vitto e alloggio nella misura forfettaria appresso indicata:

- euro 2,19 per prima colazione;
- euro 16,42 per ogni pasto;
- euro 32,84 in caso di pernottamento fuori sede.

Il giorno e l'ora di inizio e termine della missione devono risultare da dichiarazione del lavoratore, convalidata dall'Amministrazione. Durante la permanenza nelle sedi di soggiorno estivo i lavoratori svolgeranno il normale orario di servizio.

Al personale preventivamente autorizzato ad usare il proprio mezzo di trasporto, a titolo di rimborso spese di viaggio spetta un importo pari a 1/5 del costo di 1 litro di benzina super per ogni chilometro, oltre il pedaggio autostradale.

Le missioni compiute fino a 80 chilometri non danno luogo a pernottamento".

L'inquadramento per i Direttori dei Centri di riabilitazione (CdR) è così determinato:

- Direttore di CdR con degenze diurne e trattamenti ambulatoriali: posizione E, con indennità professionale (art. 64) di euro 2.003,85, appena assunti, di euro 2.871,50, dopo 5 anni di anzianità;
- Direttore di CdR con degenze a tempo pieno, diurna e ambulatoriale: posizione E1, con indennità professionale (art. 64) di euro 5.438,29.

*Allegato 3*

Norme di solidarietà occupazionale

Fatte salve le normative regionali e nazionali in ordine all'applicazione delle lett. a) e b) dell'art. 47 della legge n. 833/1978, le Associazioni firmatarie datoriali si impegnano, in caso di cessazione dell'attività di Case di cura, a programmare d'intesa con le OO.SS. territoriali un possibile piano di coerente ed equilibrata ricollocazione occupazionale del personale anche tra le Strutture aderenti alle varie Associazioni datoriali, nell'ambito degli organici delle singole Strutture.

*Allegato 4*

IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Art. 1

In tutte le strutture sanitarie aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Sono fatte salve le nomine del Rappresentante di sicurezza già effettuate alla data di sottoscrizione del presente accordo, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 4.

Art. 2

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti; possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nella struttura sanitaria o unità produttiva.

Art. 3

Il numero minimo dei Rappresentanti per la sicurezza di cui al D.Lgs. 81/08 è il seguente:
a) un Rappresentante nelle strutture sino a 200 dipendenti;
b) tre Rappresentanti nelle strutture da 201 a 1000 dipendenti;
c) sei Rappresentanti in tutte le altre strutture.

Art. 4

Alla Rappresentanza per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 81/08, permessi retribuiti pari a:
a) 40 ore annue *per le* strutture con un Rappresentante;
b) 120 ore annue complessive per le strutture da 201 a 1000 dipendenti;
c) 240 ore annue complessive per le strutture con oltre 1000 dipendenti;fermo
restando, per le lett. b) e c) l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore annue.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal citato art. 19, lett. b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

Art. 5

Per quanto previsto negli artt. 3 e 4 si rimanda al livello regionale per la verifica di eventuali adeguamenti per specifiche situazioni territoriali individuate.

Art. 6

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Art. 7

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulteranno eletti i lavoratori (o il lavoratore) che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.
La modalità di svolgimento delle elezioni e la individuazione della Commissione elettorale saranno concordate fra le Rappresentanze sindacali costituite in azienda e il datore di lavoro, in modo da consentire l'espletamento del voto al maggior numero possibile di lavoratori.

Art. 8

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta nel D.Lgs. n. 81/08, le parti concordano le seguenti indicazioni.

*A. Accesso ai luoghi di lavoro*
Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.
Il Rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

*B. Modalità di consultazione*
Laddove il D.Lgs. n. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del Rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.
Il datore di lavoro, pertanto, consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
Il Rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza. Il Rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

C. *Informazioni e documentazione aziendale*

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui al D.Lgs. n. 81/08.

Lo stesso Rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. n. 81/08 custodito presso la struttura richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti la struttura per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il Rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale

Art. 9

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista dal D.Lgs. n. 81/08.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui all'art. 4.

La pianificazione della formazione è affidata agli Organismi paritetici regionali di cui all'art. 12.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;- metodologie sulla valutazione del rischio; - metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione regionale può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento alle specificità individuate.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

Art. 10

In applicazione del D.Lgs. n. 81/08 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.

Parte seconda
ORGANISMI PARITETICI

Art. 11
*(Organismo paritetico nazionale)*

E' istituito l'Organismo paritetico nazionale (OPN) composto da membri effettivi e supplenti designati dalle Associazioni datoriali e sindacali firmatari del presente accordo.

L'OPN assume i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli Organismi paritetici territoriali di cui al D.Lgs. n. 81/08 e coordinamento della loro attività;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari dei componenti degli Organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli Organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi, iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Art. 12
*(Organismi paritetici territoriali)*

Le parti danno attuazione al D.Lgs. n. 81/08, concordando quanto segue.

A. Organismi paritetici regionali e provinciali

Vengono costituiti gli Organismi paritetici regionali (OPR) composti secondo i criteri di cui al precedente art. 11.

L'OPR elabora, di sua iniziativa o su proposta degli Organismi paritetici provinciali (OPP) (se esistenti), progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro.

I progetti formativi sono elaborati in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicati.

L'OPR, al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente regione o gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o di giornate formative.

L'OPR, inoltre, assume i seguenti compiti:

a) coordinamento degli Organismi paritetici provinciali (se esistenti);
b) definizione delle iniziative idonee all'informazione, alla promozione e al monitoraggio delle elezioni dei Rappresentanti per la sicurezza;
c) tenuta di un elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dalle strutture sanitarie;
d) risoluzione di controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti (se non esistono gli OPP).
e) possibilità di istituire, nelle province con almeno tre struttura sanitarie associate, Organismi paritetici provinciali (OPP), composti secondo i criteri di cui al precedente art. 11, con i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- tenuta dell'elenco contenente i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti nelle strutture del territorio di competenza;- trasferimento dei dati di cui sopra all'OPR;
- proposte all'OPR in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.Lgs. n. 81/08.

Art. 13
*(Composizione delle controversie)*

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise e attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenze di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, i lavoratori o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'OPP (se esistente, ovvero l'OPR) al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre al relativo Organismo paritetico, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

Art. 14

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.