

# La normativa contrattuale

per il personale  
del Comparto Sanità

raccolta e commentata da  
**Nicoletta Martorana**



**ISBN 88-88713-02-6**

Copyright © 2004

**Edizioni MAXIMUS**

via Capponi 15 - 36072 Chiampo (VI) - Italy  
tel/fax +39 0444 624070 - [www.edizionimaximus.com](http://www.edizionimaximus.com)

Copyright © 2004

**NurSind Vicenza**

C.P. 53 - 36100 Vicenza 11 - [www.nursindvicenza.it](http://www.nursindvicenza.it)

Copyright © 2004

**Nicoletta Martorana**

I diritti di traduzione, di riproduzione, di memorizzazione elettronica e di adattamento totale e parziale con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) sono riservati per tutti i paesi.

# Indice

<i>Indice generale</i>	pag	3
<i>Indice per argomenti</i>	pag	4
<i>Presentazione di Graziano Lebiù, Segretario Nazionale Nursind</i>	pag	9
<i>Introduzione di Andrea Bottega, Coordinatore Nursind Nord-Est</i>	pag	11

## Normativa contrattuale

<i>CCNL del Comparto Sanità del 1 settembre 1995</i> - quadriennio normativo 1994-1997 - biennio economico 1994-1995	pag	13
<i>CCNL del Comparto Sanità del 27 giugno 1996</i> - biennio economico 1996-1997	pag	37
<i>CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999</i> - quadriennio normativo 1998-2001 - biennio economico 1998-1999	pag	39
<i>CCNL del Comparto Sanità integrativo</i> del CCNL del 7 aprile 1999	pag	77
<i>CCNL del Comparto Sanità del 20 settembre 2001</i> - biennio economico 2000-2001	pag	129
<i>CCNL del Comparto Sanità del 19 aprile 2004</i> - quadriennio normativo 2002-2005 - biennio economico 2002-2003	pag	139
<i>CCNL integrativo del CCNL area della dirigenza</i> ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo del SSN del 8 giugno 2000 - articoli 41 e 42	pag	171

## Allegati ai CCNL

<i>Declaratorie delle categorie e profili</i>	pag	114
<i>Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali</i>	pag	125
<i>Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni</i>	pag	166

## Normativa extra-contrattuale

<i>D.Lgs 165/2001 - IN PILLOLE</i> - Disciplina delle incompatibilità per i dipendenti pubblici	pag	54
<i>D.Lgs 532/1999 - IN PILLOLE</i> - Disposizioni in materia di lavoro notturno	pag	81
<i>D.Lgs 278/2000 - IN PILLOLE</i> - Regolamento recante disposizioni in attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari	pag	84
<i>D.Lgs 368/2001</i> - Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICEF, dal CEEP e dal CES	pag	100

# Indice per argomenti

## Disposizioni generali

CCNL 19.4.04	<b>Art. 1</b>	Campo di applicazione	pag 139
	<b>Art. 2</b>	Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto	pag 140

## Relazioni sindacali

CCNL 7.4.99	<b>Art. 3</b>	Obiettivi e strumenti	pag 39
	<b>Art. 4</b>	Contrattazione collettiva integrativa	pag 40
	<b>Art. 6</b>	Informazione, Concertazione, Consultazione e Commissioni Paritetiche	pag 41
	<b>Art. 7</b>	Comitati per le pari opportunità	pag 43
	<b>Art. 8</b>	Titolarietà dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro	pag 44
	<b>Art. 9</b>	Composizione delle delegazioni	pag 44
	<b>Art. 10</b>	Clausole di raffreddamento	pag 44
	<b>Art. 11</b>	Interpretazione autentica dei contratti collettivi	pag 45
CCNL 7.4.99 Integrativo	<b>Art. 2</b>	Diritto di assemblea	pag 77
	<b>Art. 3</b>	Patronato sindacale	pag 78
CCNL 19.4.04	<b>Art. 3</b>	Relazioni sindacali	pag 140
	<b>Art. 4</b>	Tempi e procedure per la stipulazione del nuovo contratto collettivo integrativo	pag 140
	<b>Art. 5</b>	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing	pag 141
	<b>Art. 6</b>	Norma di rinvio	pag 142
	<b>Art. 7</b>	Coordinamento regionale	pag 142

## Rapporto di lavoro

### *Costituzione del rapporto di lavoro*

CCNL 1.9.95	<b>Art. 14</b>	Il contratto individuale di lavoro	pag 13
	<b>Art. 15</b>	Periodo di prova	pag 14

### *Classificazione del personale*

CCNL 7.4.99	<b>Art. 12</b>	Obiettivi	pag 45
	<b>Art. 13</b>	Il sistema di classificazione del personale	pag 45
	<b>Art. 14</b>	Accesso dall'esterno	pag 46
	<b>Art. 15</b>	Progressione interna nel sistema classificatorio	pag 46
	<b>Art. 16</b>	Criteri e procedure per i passaggi tra categorie	pag 46
	<b>Art. 17</b>	Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria	pag 47
	<b>Art. 18</b>	Norma di inquadramento del personale in servizio	pag 48
	<b>Art. 19</b>	Nuovi profili	pag 48
	<b>Art. 20</b>	Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni	pag 51
	<b>Art. 21</b>	Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione	pag 52

<i>CCNL 19.4.04</i>	<b>Art. 8</b>	Conferma dei principi del sistema	pag 143
	<b>Art. 9</b>	Commissione paritetica per il sistema di classificazione	pag 144
	<b>Art. 17</b>	Obiettivi	pag 150
	<b>Art. 18</b>	Nuovi profili	pag 150
	<b>Art. 19</b>	Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale	pag 151

### ***Struttura del rapporto di lavoro***

<i>CCNL 1.9.95</i>	<b>Art. 19</b>	Ferie e festività	pag 15
	<b>Art. 20</b>	Riposo settimanale	pag 17
<i>CCNL 7.4.99</i>	<b>Art. 26</b>	Orario di lavoro	pag 56
	<b>Art. 27</b>	Riduzione dell'orario	pag 57
	<b>Art. 28</b>	Mansioni superiori	pag 57
<i>CCNL 7.4.99 integrativo</i>	<b>Art. 6</b>	Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica	pag 78
	<b>Art. 7</b>	Servizio di pronta disponibilità	pag 79
	<b>Art. 8</b>	Compensi per ferie non godute	pag 80
	<b>Art. 9</b>	Riposo compensativo per le giornate festive lavorate	pag 80
	<b>Art. 10</b>	Lavoro notturno	pag 80

### ***Interruzione e sospensione della prestazione***

<i>CCNL 1.9.95</i>	<b>Art. 21</b>	Permessi retribuiti	pag 17
	<b>Art. 22</b>	Permessi brevi	pag 18
	<b>Art. 23</b>	Assenze per malattia	pag 18
	<b>Art. 24</b>	Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio	pag 20
	<b>Art. 26</b>	Servizio militare	pag 20
<i>CCNL 7.4.99 Integrativo</i>	<b>Art. 12</b>	Aspettativa	pag 82
	<b>Art. 13</b>	Altre aspettative previste da disposizioni di legge	pag 83
	<b>Art. 14</b>	Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche	pag 85
	<b>Art. 15</b>	Tutela dei dipendenti portatori di handicap	pag 85
	<b>Art. 16</b>	Congedi per eventi particolari	pag 86
	<b>Art. 17</b>	Congedi dei genitori	pag 86

### ***Norme disciplinari***

<i>CCNL 1.9.95</i>	<b>Art. 28</b>	Obblighi del dipendente	pag 21
	<b>Art. 29</b>	Sanzioni disciplinari	pag 22
	<b>Art. 31</b>	Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare	pag 23
<i>CCNL 19.4.04</i>	<b>Art. 13</b>	Codice disciplinare	pag 144
	<b>Art. 14</b>	Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	pag 148
	<b>Art. 15</b>	Sospensione cautelare in caso di procedimento penale	pag 149
	<b>Art. 16</b>	Norme transitorie per i procedimenti disciplinari	pag 150

### ***Mobilità***

<i>CCNL 1.9.95</i>	<b>Art. 33</b>	Accordi di mobilità	pag 24
--------------------	----------------	---------------------	--------

<i>CCNL 7.4.99 integrativo</i>	<b>Art. 18</b>	Mobilità interna	pag 88
	<b>Art. 19</b>	Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi	pag 89
	<b>Art. 20</b>	Comando	pag 89
	<b>Art. 21</b>	Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza	pag 90
<i>CCNL 19.4.04</i>	<b>Art. 21</b>	Mobilità	pag 153

### ***Flessibilità nel rapporto di lavoro***

<i>CCNL 7.4.99</i>	<b>Art. 23</b>	Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag 53
	<b>Art. 24</b>	Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	pag 55
<i>CCNL 7.4.99 integrativo</i>	<b>Art. 32</b>	Contratto di fornitura di lavoro temporaneo	pag 97
	<b>Art. 33</b>	Contratto di formazione e lavoro	pag 99
	<b>Art. 35</b>	Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale	pag 103
	<b>Art. 36</b>	Disciplina sperimentale del telelavoro	pag 104
<i>CCNL 19.4.04</i>	<b>Art. 22</b>	Tempo parziale	pag 154

### ***Formazione ed aggiornamento professionale***

<i>CCNL 7.4.99</i>	<b>Art. 29</b>	Formazione e Aggiornamento professionale	pag 58
<i>CCNL 7.4.99 integrativo</i>	<b>Art. 22</b>	Diritto allo studio	pag 91
	<b>Art. 23</b>	Congedi per la formazione	pag 92
<i>CCNL 19.4.04</i>	<b>Art. 20</b>	Formazione ed ECM	pag 152

### ***Estinzione del rapporto di lavoro***

<i>CCNL 1.9.99</i>	<b>Art. 37</b>	Cause di cessazione del rapporto di lavoro	pag 26
	<b>Art. 38</b>	Obblighi delle parti	pag 26
	<b>Art. 39</b>	Termini di preavviso	pag 26

### ***Disposizioni di particolare interesse***

<i>CCNL 7.4.99 integrativo</i>	<b>Art. 24</b>	Ricostituzione del rapporto di lavoro	pag 93
	<b>Art. 25</b>	Copertura assicurativa	pag 94
	<b>Art. 26</b>	Patrocinio legale	pag 94
	<b>Art. 27</b>	Clausole speciali	pag 95
	<b>Art. 28</b>	Diritti derivanti da invenzione industriale	pag 95
	<b>Art. 29</b>	Mensa	pag 95
	<b>Art. 30</b>	Attività sociali, culturali e ricreative	pag 96
<i>CCNL 19.4.04</i>	<b>Art. 23</b>	Disposizioni particolari	pag 154

### ***Ordinamento***

<i>CCNL 1.9.95</i>	<b>Art. 35</b>	Revisione dell'ordinamento	pag 25
--------------------	----------------	----------------------------	--------

## Trattamento economico

<i>CCNL 1.9.95</i>	<b>Art. 44</b>	Indennità per particolari condizioni di lavoro	pag 27	
	<b>Art. 45</b>	Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità	pag 29	
	<b>Art. 47</b>	Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi	pag 30	
	<b>Art. 48</b>	La qualità della prestazione individuale	pag 31	
	<b>Art. 50</b>	Norma particolare per le I.P.A.B.	pag 33	
<i>CCNL 7.4.99</i>	<b>Art. 30</b>	Trattamento economico stipendiale di prima applicazione	pag 61	
	<b>Art. 31</b>	Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico	pag 62	
<i>Nuovi trattamenti economici</i>	<b>Art. 32</b>	Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari	pag 65	
	<b>Art. 33</b>	Effetti dei nuovi trattamenti economici	pag 66	
	<b>Art. 34</b>	Lavoro straordinario	pag 67	
<i>Sviluppo professionale</i>	<b>Art. 35</b>	Criteri per la progressione economica orizzontale	pag 68	
	<b>Art. 36</b>	Misura dell'indennità di funzione	pag 68	
<i>Sistemi di finanziamento</i>	<b>Art. 37</b>	Finanziamento del sistema classificatorio	pag 69	
	<b>Art. 38</b>	Finanziamento dei trattamenti accessori	pag 69	
	<b>Art. 39</b>	Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	pag 71	
	<b>Art. 40</b>	Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis	pag 73	
	<b>Art. 41</b>	Disposizioni particolari	pag 73	
	<b>Art. 42</b>	Previdenza complementare	pag 73	
	<b>Art. 44</b>	Disapplicazioni e sostituzioni	pag 74	
<i>CCNL 7.4.99 integrativo Istituti particolari</i>	<b>Art. 38</b>	Struttura della busta paga	pag 107	
	<b>Art. 39</b>	Lavoro straordinario	pag 107	
	<b>Art. 40</b>	Banca delle ore	pag 107	
	<b>Art. 41</b>	Bilinguismo	pag 108	
	<b>Art. 42</b>	Trattenute per scioperi brevi	pag 108	
	<b>Art. 43</b>	Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale	pag 108	
	<b>Art. 44</b>	Trattamento di trasferta	pag 109	
	<b>Art. 45</b>	Trattamento di trasferimento	pag 110	
	<b>Art. 46</b>	Trattamento di fine rapporto	pag 110	
	<i>Norme finali e transitorie</i>	<b>Art. 47</b>	Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali	pag 111
		<b>Art. 48</b>	Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali sui luoghi di lavoro	pag 112
<b>Art. 50</b>		Norma speciale per le A.R.P.A.	pag 112	
<b>Art. 51</b>		Procedure di conciliazione ed arbitrato	pag 112	
<b>Art. 52</b>		Disapplicazioni	pag 113	

<i>CCNL 20.9.01</i>	<b>Art. 2</b>	Incrementi tabellari	pag 129
	<b>Art. 5</b>	Indennità di rischio da radiazioni	pag 129
	<b>Art. 10</b>	Coordinamento	pag 131
	<b>Art. 11</b>	Le posizioni organizzative	pag 132
	<b>Art. 12</b>	Norma programmatica	pag 132
	<b>Art. 13</b>	Previdenza complementare	pag 133
<i>CCNL 19.4.04</i>	<b>Art. 24</b>	Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale	pag 155
	<b>Art. 25</b>	Indennità per turni notturni e festivi	pag 155
	<b>Art. 26</b>	Indennità per l'assistenza domiciliare	pag 156
	<b>Art. 27</b>	Indennità SERT	pag 156
	<b>Art. 28</b>	Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico	pag 156
	<b>Art. 29</b>	Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	pag 157
	<b>Art. 30</b>	Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	pag 157
	<b>Art. 31</b>	Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica	pag 158
	<b>Art. 32</b>	Risorse per la contrattazione integrativa	pag 159
	<b>Art. 33</b>	Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa	pag 159
	<b>Art. 34</b>	Norma di riequilibrio	pag 160
	<b>Art. 35</b>	Effetti dei nuovi stipendi	pag 160
	<b>Art. 36</b>	Norma Finale	pag 161

### **Dirigenza infermieristica**

#### *CCNL INTEGRATIVO DEL CCNL AREA DELLA DIRIGENZA RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL SSN*

<b>Art. 41</b>	Istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica. Norma programmatica	pag 171
<b>Art. 42</b>	Incarichi provvisori	pag 173



# Presentazione

*di Graziano Lebiu, Segretario Nazionale Nursind*

Dal momento in cui abbiamo pensato ad una raccolta di tutte le disposizioni contrattuali oggi vigenti per il comparto sanità, si è materializzata in noi, impegnati nell'autorappresentanza sindacale, la figura di un infermiere responsabile, aggiornato integrato ed aperto ad un mondo di conoscenze scientifiche, tecniche, teoriche e legislative in grado di confrontarsi con più realtà lavorative che lo circondano.

Il 1 luglio 1994 a sostegno del profilo professionale, migliaia di infermieri scesero in piazza e si ritrovarono accomunati sotto lo slogan:

“Chi ha paura di un infermiere qualificato? Il 1 luglio sapremo chi ha paura di un infermiere più qualificato”.

Gli infermieri e la Federazione che li rappresenta scesero in piazza al fine di garantire una risposta assistenziale migliore ai propri assistiti individuando un percorso che avesse inizio dalla rivisitazione del loro ruolo in seno al sistema sanitario e del significato di ciò che ritengono, e tuttora ritengono, di dover rivendicare nel panorama sanitario: centralità e competenza, formazione e responsabilità. Nel settembre successivo, gli infermieri ottengono una prima e significativa affermazione storica: il DM 739/94 sancisce una prima responsabilità professionale diretta e una autonomia non delegata.

Oggi, dieci anni dopo quell'appuntamento; dieci, dopo il Profilo Professionale; dieci, dopo la 626, crediamo che dopo la formazione universitaria si debba concretizzare un'area contrattuale autonoma e ciò sarà possibile se liberiamo risorse umane ed economiche per parlare ad infermieri, tra infermieri, da infermieri con l'obiettivo di dare consapevolezza delle potenzialità che possiamo esprimere.

Un grande poeta tedesco, B. Brecht, scriveva: “Date cento parole in più ad un operaio e questi non si farà più sottomettere”.

Con lo stesso intento e con molta semplicità crediamo che le professioni infermieristiche debbano essere poste nelle condizioni culturali di sapere, conoscere, capire. Lo status giuridico deve, ora, trovare un corrispondente con un adeguato livello economico e con un altrettanto corrispondente bagaglio culturale.

Un libro ha questa funzione, e il nostro testo in modo particolare, perché tra le righe non possiamo non leggere che il riconoscimento sociale della professione infermieristica passa per l'acquisizione della consapevolezza che conoscere significa confrontarsi e migliorare.

Grazie all'autrice, all'editore, agli infermieri ai quali ci rivolgiamo e a quelli caduti sul lavoro ai quali dedichiamo queste pagine.

pagina bianca  
non stampare

# Introduzione

*di Andrea Bottega, Coordinatore Nursind Nord-Est*

Ed eccoci giunti al secondo appuntamento.

Poter dare seguito alla prima uscita della collana delle pubblicazioni Nursind ha, per noi, il significato di adempiere ad un impegno assunto. Tenendo fede allo scopo professato di questa collana di offrire alcuni strumenti di particolare rilievo sindacale e normativo, presentiamo una raccolta sistematica e aggiornata della normativa contrattuale del comparto sanità.

Conoscere le norme del proprio contratto di lavoro è un dovere a cui ciascun dipendente dovrebbe essere tenuto, tuttavia mancano spesso il tempo, la competenza e gli strumenti per acquisire una tale conoscenza. In più, nel caso degli infermieri, tale materia non è ritenuta strettamente necessaria per svolgere il proprio esercizio professionale. Vincere questi pregiudizi, colmare queste lacune e superare questi limiti è lo scopo che tale edizione si propone.

Ad introduzione del testo ritengo sia utile ricordare brevemente perché e come si è giunti alla formazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e l'iter che comunemente si affronta ad ogni rinnovo contrattuale.

Il nuovo assetto che la disciplina del lavoro ha assunto, rispecchia un processo di riforma attuato dalla pubblica amministrazione per cui, a partire dagli anni novanta, si è operato un progressivo avvicinamento tra le regole del lavoro pubblico e le regole del lavoro privato con l'intento di ridurre e controllare la spesa pubblica e migliorare la valorizzazione delle risorse umane. La sintesi qui contenuta dei Contratti Collettivi Nazionali è la principale conseguenza di questo processo di trasformazione. La disciplina del rapporto di lavoro è infatti passata dal recepimento degli accordi sindacali attraverso l'emanazione di decreti del Presidente della Repubblica o altre norme speciali del pubblico impiego alla contrattualizzazione mediante la sottoscrizione di contratti collettivi. Questo passaggio, dalla fonte "pubblicistica" (leggi, regolamenti e atti amministrativi) alla fonte contrattuale (soprattutto collettiva), delineato dal D.Lgs. 29/1993 e successivamente dal D.Lgs. 165/2001, ha avuto il suo inizio con il primo CCNL sottoscritto in data 1 settembre 1995. Da allora si sono avute "tre tornate contrattuali" (anni 1994-1997, 1998-2001, 2002-2005). In ciascuno di questi quadrienni le parti - l'ARAN per la parte pubblica e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del comparto - si sono trovate per sottoscrivere il rinnovo della parte normativa del rapporto di lavoro. Più frequente, ogni due anni, è il rinnovo della parte economica. Accanto al contratto nazionale e a completamento di esso, ciascuna azienda sottoscrive con le rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL e le RSU un ulteriore Contratto Integrativo Aziendale che, partendo dalle indicazioni e dai fondi stanziati dalla contrattazione nazionale, regola la parte dell'organizzazione del lavoro e parte del trattamento economico sia fisso che accessorio.

Si è già detto che i CCNL sono frutto della contrattazione tra ARAN (l'agenzia governativa che rappresenta la parte pubblica, datoriale del rapporto di lavoro) e le organizzazioni

sindacali maggiormente rappresentative in rappresentanza dei lavoratori.

Descriviamo ora il cammino che si compie per giungere a tale risultato. La sottoscrizione del contratto prevede le seguenti fasi:

- ✓ la legge finanziaria individua le risorse finanziarie destinate alla contrattazione collettiva in base alle compatibilità definite nel documento di programmazione economica e finanziaria;
- ✓ l'ARAN, nello svolgere la sua funzione relativa alla contrattazione, segue gli atti di indirizzo deliberati preventivamente dai vari Comitati di settore di comparto;
- ✓ l'ARAN avvia la trattativa negoziale convocando le confederazioni e le organizzazioni sindacali di comparto maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001;
- ✓ la trattativa può avere una prima fase conclusiva che si concretizza in una pre-intesa sul contenuto contrattuale complessivo;
- ✓ il testo della preintesa è oggetto di consultazione con i lavoratori da parte delle organizzazioni sindacali, mentre l'ARAN può effettuare ulteriori verifiche con le amministrazioni rappresentate;
- ✓ la trattativa si conclude con una ipotesi d'accordo, con la quale le parti formalizzano l'accordo definitivo;
- ✓ l'ARAN, entro 5 giorni, deve acquisire il parere dei Comitati di settore sulla ipotesi di accordo e sugli oneri finanziari, diretti e indiretti, che ne derivano sui bilanci delle amministrazioni interessate;
- ✓ acquisito il parere favorevole, il giorno successivo l'ARAN trasmette alla Corte dei Conti la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'art. 1 bis della Legge 468/78. La Corte deve esprimersi entro 15 giorni; se la certificazione è positiva, il contratto viene sottoscritto definitivamente e diventa efficace dal momento della sottoscrizione; il testo è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale al fine esclusivo di portarlo a conoscenza degli utenti;
- ✓ se la certificazione è negativa, sentito il comitato di settore o il Presidente del Consiglio dei ministri, l'ARAN assume le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali o, qualora non lo ritenga possibile, riapre le trattative;
- ✓ la procedura di certificazione deve, comunque, concludersi entro 40 giorni dall'ipotesi di accordo, decorsi i quali il Presidente dell'ARAN, salvo che non ravvisi l'esigenza di riaprire le trattative come si è detto sopra, ha mandato di sottoscrivere definitivamente il contratto collettivo.

Queste informazioni, come pure molte altre inerenti le competenze e l'attività dell'ARAN si possono trovare al sito internet [www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it).

Altre due considerazioni mi sembrano degne di nota prima di lasciare la parola al testo. Anzitutto il ringraziamento a Nicoletta Martorana, autrice di questo lavoro. La sua conoscenza da parte mia è stata puramente casuale ma, come spesso accade, gli incontri portati dal caso sanno rivelarsi carichi di meraviglie e di piacevoli sorprese. Spero tanto che questo inizio di collaborazione e confronto ci aiuti a crescere nella reciproca conoscenza e stima professionale. La competenza come la disponibilità dimostrata non possono che essere il preludio di un cammino pieno di soddisfazioni. Infine, mi piace ricordare a me stesso che giusto cento anni fa nasceva la "Federazione delle leghe Sindacali degli Infermieri" (costituitasi nel 1904) che diede voce, attraverso il proprio organo di stampa, alle condizioni sociali ed economiche della categoria e alla necessità di una maggiore professionalità del personale infermieristico per garantire un'assistenza adeguata ai malati. A distanza di cent'anni molto nella società e nella professione è cambiato e quasi sempre in meglio.

Tuttavia se ancora oggi rinasce forte tra gli infermieri il bisogno di un sindacato di categoria un malcontento deve pur esserci. Forse tra le righe del testo che segue se ne può scorge il seme.

# CCNL del Comparto Sanità del 1 settembre 1995

**quadriennio normativo 1994-1997**  
**biennio economico 1994-1995**

Testo integrato con le disposizioni di cui al CCNL 1.9.1995 Integrativo

## PARTE PRIMA

### **Titolo I - Disposizioni Generali<sup>1</sup>**

Omissis

### **Titolo II - Sistema delle relazioni sindacali<sup>2</sup>**

Omissis

### **Titolo III - Rapporto di lavoro**

#### **CAPO I - Costituzione del rapporto di lavoro**

##### *ART. 14 - Il contratto individuale di lavoro*

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
  - a) tipologia del rapporto di lavoro;
  - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
  - c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
  - d) attribuzioni corrispondenti alla posizione funzionale di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;
  - e) durata del periodo di prova;
  - f) sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;
  - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo

---

1 Gli articoli 1 e 2 del Titolo I sono stati abrogati con l'art 44 CCNL 7.4.99 e sostituiti rispettivamente dagli artt. 1 e 2 - Titolo I - CCNL 19.04.2004

2 Gli articoli da 3 a 13 sono stati abrogati con l'art 44 CCNL 7.4.99 e sostituiti dalle disposizioni di cui agli articoli del Titolo II, CCNL 7.4.99 e successive modificazioni.

di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art.16<sup>3</sup>, comma 6.
5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n.29 del 1993. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente, fatto salvo quanto previsto dall'artt. 15, comma 11 e 17<sup>4</sup>, comma 9. Per il rapporto a tempo parziale si applica, a richiesta del dipendente, l'art. 16, comma 8.
6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.
7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dall'art. 18 del D.M. Sanità 30 gennaio 1982, dall'art. 18, comma 1, punto f) del d.lgs. 502/1992 e dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n.487, in quanto applicabili.

#### *ART. 15\* - Periodo di prova*

##### *\*Testo integrato con art 41 CCNL 7.4.99*

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
  - ✓ 2 mesi per le posizioni funzionali fino alla quarta;
  - ✓ 6 mesi per le restanti posizioni funzionali.
2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 24.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n.29 del 1993.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né

---

3 L'art 16 "Rapporto di lavoro a tempo parziale" è stato Abrogato con l'art 44 CCNL 7.4.99 e sostituito con la disciplina di cui agli artt. 23 e 24 del CCNL 7.4.99.

4 L'art 17 "Assunzioni a tempo determinato" è Abrogato e sostituito con la disciplina di cui all'art 31 CCNL Integrativo 7 aprile 1999 modificata con le disposizioni del decreto legislativo 6 settembre 2001, n 368 riportato in nota all'art 31 citato.

di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.
10. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella posizione funzionale e profilo professionale di provenienza.
- 11<sup>5</sup>. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ai sensi dell'art. 27<sup>6</sup> del CCNL 1.9.1995
12. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.
13. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende ed enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima posizione funzionale, profilo e disciplina, ove prevista.

## CAPO II - Particolari tipi di contratto

### *ART. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale*

È sostituito dall'art 23 del CCNL 7.4.1999

### *ART. 17 - Assunzioni a tempo determinato*

È sostituito dall'art 31 del CCNL 7.4.1999

## CAPO III - Struttura del rapporto

### *ART. 18 - Orario di lavoro*

È sostituito dall'art 26 del CCNL 7.4.1999

### *ART. 19\* - Ferie e festività*

*\*Testo combinato ai sensi dell'art 4 CCNL Integrativo 1.9.1995*

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

<sup>5</sup> Comma modificato dall'art 41 CCNL 7.4.1999

<sup>6</sup> L'art 27 Ccnl 1.9.1995 è Abrogato e sostituito dall'art. 12 "Aspettativa" del CCNL Integrativo 7.4.99

2. La durata delle ferie, salvo quanto previsto dal comma 3, è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo assunti nelle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.
4. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n.937.
5. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n.937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 21 conserva il diritto alle ferie.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
9. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.
10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.
11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo.
12. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
13. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.
14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 11 e 12.
15. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruito per esigenze di servizio o per cause indipendenti dalla volontà del dipendente, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'azienda o ente di provenienza.



### ART. 20 - Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente è fissato in numero di 52 all'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro. In tale numero non sono conteggiate le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dalle ferie.
2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di norma entro la settimana successiva, in giorno concordato fra il dipendente ed il dirigente responsabile della struttura, avuto riguardo alle esigenze di servizio.
3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.
4. La festività nazionale e quella del Santo Patrono coincidenti con la domenica non danno luogo a riposo compensativo né a monetizzazione.
5. Nei confronti dei soli dipendenti che, per assicurare il servizio prestano la loro opera durante la festività nazionale coincidente con la domenica, si applica la disposizione del 2 comma.

### CAPO IV - Interruzioni e sospensioni della prestazione

#### ART. 21\* - Permessi retribuiti<sup>7</sup>

\*Testo integrato dal comma, 2 art 23 "Disposizioni Particolari" del CCNL 19.04.2004

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
  - ✓ partecipazione a concorsi od esami - limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove - o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
  - ✓ lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento.
- 2<sup>8</sup>. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli.  
I permessi retribuiti possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio<sup>9</sup>.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio indicato nella tabella 1 allegata al presente contratto.
6. I permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

<sup>7</sup> Consulta anche l'art 16 "Congedi per eventi particolari" del CCNL 7.4.99 Integrativo.

<sup>8</sup> L'art. 41 del CCNL 7.4.99 ha stabilito che: "I permessi retribuiti ai sensi dell'art 21, comma 2, del CCNL 1 settembre 1995 possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive".

<sup>9</sup> Il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge.  
Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.
8. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n.266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n.613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
9. Il presente istituto, che sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto, entra in vigore dal 1 gennaio 1996.

#### *ART. 22 - Permessi brevi*

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente l'adozione delle necessarie misure organizzative.
3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate di norma non oltre il mese successivo, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

#### *ART. 23\* - Assenze per malattia*

*\*Testo integrato con l'art. 11 "Assenza per malattia" del CCNL 7.4.99 Integrativo.*

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 ovvero, qualora non sia stato possibile applicare l'art. 16 del D.P.R. 28 novembre 1990, n.384 perché il dipendente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o l'ente può procedere, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.
6. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
  - a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclu-

sione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al presente contratto.

- b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
  - c) 50% della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
  - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
- 6.bis<sup>10</sup>. 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 Karnofsky), 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. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'ideale 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.
- 7. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
  - 8. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
  - 9. L'azienda o l'ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.
  - 10. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
  - 11. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.
  - 12. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o all'ente.
  - 13. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato gua-

<sup>10</sup> Comma aggiunto dall'art 11 Ccnl 7.4.99 integrativo.

dagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile - qualora comprensivo anche della normale retribuzione - è versato dal dipendente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

14. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, dalla quale decorre il triennio previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole.

#### *ART. 24 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6 lett. a), comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella n 1 allegata al presente contratto.
2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione l'art. 23, comma 3. Nel caso che l'azienda o ente non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza non compete alcuna retribuzione.
3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo.

#### *ART. 25 - Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità*

È sostituito dall'art. 17 CCNL 7.4.99 Integrativo

#### *ART. 26 - Servizio militare*

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o per anticipazione del servizio di leva o servizio civile sostitutivo sospende il rapporto di lavoro per tutta la durata della ferma. Durante tale periodo il dipendente ha titolo alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.
2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprenda servizio entro il termine indicato dal comma 1.
3. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.
4. I commi precedenti si applicano anche nel caso di richiamo alle armi, fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dipendente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.
5. Per quanto non esplicitamente previsto, si rinvia alla disciplina dettata in materia dalla legge 24 dicembre 1986, n.958.

### **CAPO V - Norme disciplinari<sup>11</sup>**

#### *ART. 28\* - Obblighi del dipendente*

*\*Testo combinato con le modifiche apportate dall'art. 11 del CCNL 19.04.2004*

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato<sup>12</sup>.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda o ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n.241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre n. 445 (Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa) in tema di autocertificazione;
  - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
  - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
  - h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla

<sup>11</sup> Il Capo V è stato modificato ed integrato con le disposizioni di cui al Capo I Artt. 10 - 16 del CCNL 19.04.2004.

<sup>12</sup> Vedi allegato 2 del CCNL 19.04.2004 a pagina 166

- legge penale o costituisca illecito amministrativo;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
  - l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
  - m) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;
  - n) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
  - o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
  - p) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
  - q) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;
  - r) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti fino al quarto grado o conviventi.

*ART. 29\* - Sanzioni e procedure disciplinari*

*\*Testo modificato dall'art 12 del CCNL 19.04.2004*

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 28 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare:
  - ✓ rimprovero verbale;
  - ✓ rimprovero scritto (censura);
  - ✓ multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
  - ✓ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
  - ✓ sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
  - ✓ licenziamento con preavviso;
  - ✓ licenziamento senza preavviso.
2. L'azienda o ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque entro 20 giorni da quando l'ufficio istruttore che, secondo l'ordinamento dell'azienda o ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
3. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente responsabile della struttura, dandone contestuale comunicazione all'interessato, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. Tale ufficio deve procedere alla contestazione entro i venti giorni successivi dalla data della lettera di comunicazione. In ogni caso qualora non sia rispettato il termine di dieci giorni per la comunicazione all'ufficio competente si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione stessa.

- 3 bis. Qualora invece emerga nel corso del procedimento e, quindi, dopo la contestazione che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura questi, entro cinque giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio con salvezza degli atti.
4. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.
5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto dei termini previsti dal comma 3.
6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.
7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 30, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso articolo, anche per le infrazioni citate al comma 7, lett. c) del medesimo. Quando lo stesso ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.
9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
10. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche.
11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d.lgs. 165 del 2001.

#### *ART. 30 - Codice disciplinare*

È sostituito dall'art. 13 CCNL 19.04.2004

#### *ART. 31 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare*

1. L'azienda e l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

## **CAPO VI - Mobilità**

### *ART. 33 - Accordi di mobilità*

1. In applicazione dell'art. 35, comma 8 del d.lgs. n.29/1993, al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.
2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:
  - ✓ per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
  - ✓ dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.
4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 6, comma 2 anche se gli accordi di mobilità sono stipulati tra aziende ed enti di diversa regione.
5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
  - a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
  - b) le aziende e gli enti cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
  - c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende ed enti riceventi. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dipendenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti professionali o di studio previsti per l'accesso ai pubblici concorsi, eccettuato il limite di età.
  - d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
  - e) le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
  - f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.
6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del d.lgs. 29/1993, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.
7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni all'azienda o ente di appartenenza ed a quelli di destinazione, unitamente al proprio curriculum.



8. Il dipendente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti. In caso di più domande, l'azienda o l'ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al V livello la scelta avviene mediante compilazione di graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio complessiva nella posizione di appartenenza nonché della situazione personale e familiare e della residenza anagrafica.
9. Il rapporto di lavoro del dipendente continua senza interruzione con l'azienda o ente di destinazione. A tal fine sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
10. Ove si tratti di profili dichiarati in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare anche posti di profilo professionale diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento del trattamento economico in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.
11. Le aziende ed enti che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.R.A.N., ai sensi dell'art. 50, comma 7 del d.lgs. n.29/1993.

#### *ART. 34 - Mobilità*

Abrogato ai sensi dell'art 37 CCNL 19.04.2004

### **CAPO VII - Ordinamento**

#### *ART. 35 - Revisione dell'ordinamento*

1. È istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N., del Ministero della Sanità, delle Regioni e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato dalle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sullo stato di attuazione del processo di aziendalizzazione del Servizio Sanitario Nazionale e del conseguente nuovo sistema di organizzazione del lavoro nelle aziende ed enti.
2. La Commissione, in particolare, ha il compito di verificare:
  - a) le caratteristiche complessive del sistema di inquadramento professionale vigente nel comparto, allo scopo di rendere attuale e flessibile il sistema delle posizioni funzionali e dei profili in essi ricompresi;
  - b) la congruità di tutti i profili professionali, in relazione alle esigenze di flessibilità e fungibilità delle prestazioni, tenuto conto:
    - ✓ delle modifiche intervenute e che si prospettano nell'organizzazione del lavoro, nelle funzioni e nella struttura delle aziende ed enti;
    - ✓ delle criticità in alcune aree di inquadramento professionale che possono rendere necessari alcuni accorpamenti all'interno di ciascuna posizione funzionale o tra profili, senza che ciò comporti variazioni di natura economica;
    - ✓ della posizione giuridico-economica dei profili del ruolo sanitario di cui ai decreti emanati dal Ministero della Sanità, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 502/1992, in relazione ai nuovi percorsi formativi;

- ✓ dell'individuazione di nuovi profili del ruolo tecnico e amministrativo emergenti, connessi alle innovazioni tecnologiche.
- 3. La Commissione di cui al comma 1 dovrà verificare la coerenza dell'ordinamento con le esigenze organizzative e gestionali delle aziende e degli enti medesimi approfondendo anche la possibilità di percorsi interni - professionali e di carriera - dei dipendenti. La Commissione terminerà i propri lavori entro il 30 aprile 1996.
- 4. Le parti, tenendo conto delle proposte della Commissione, si impegnano a definire le possibili innovazioni sull'ordinamento professionale dei lavoratori nel rispetto delle competenze istituzionali in materia entro il 31 dicembre 1996, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza dal 30 settembre 1997.

### **CAPO VIII - Disposizioni particolari**

*ART. 36 - Aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e ricerca finalizzata*  
È sostituito dall'art 29 CCNL 7.9.1999

### **CAPO IX - Estinzione del rapporto di lavoro**

*ART. 37 - Cause di cessazione del rapporto di lavoro*

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 15, 23, 24 e 30 del presente contratto nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. 29/1993, ha luogo per:
  - a) compimento del limite massimo di età previsto dall'ordinamento vigente;
  - b) recesso del dipendente;
  - c) decesso del dipendente.

*ART. 38 - Obblighi delle parti*

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del lavoratore, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'azienda o ente, nel rispetto dei termini di preavviso.
2. Nel caso di cui all'art. 37, comma 1, lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista e ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista, senza l'obbligo per l'azienda o ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.
3. Nel caso di decesso del dipendente, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c.<sup>13</sup>.

*ART. 39 - Termini di Preavviso*

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso,

---

<sup>13</sup> Codice Civile, Art 2122: "Indennità in caso di morte" stabilisce che "In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 e 2120 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo i bisogni di ciascuno. In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. È nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità".

i relativi termini sono fissati come segue:

- ✓ 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
  - ✓ 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
  - ✓ 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.
2. In caso di recesso del dipendente, i termini di preavviso sono ridotti della metà.
  3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
  4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.
  5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.
  6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.
  7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

## PARTE SECONDA

### TITOLO I - Trattamento Economico

#### CAPO I - Struttura della retribuzione<sup>14 15</sup>

##### *ART. 44 - Indennità per particolari condizioni di lavoro*

1. È confermata l'indennità di pronta disponibilità nella misura di L. 40.000 lorde. L'istituto rimane regolato dall'art. 18 del D.P.R. 270/1987 ed è applicato rigorosamente agli operatori ed alle condizioni ivi indicate.
2. Sono confermate le seguenti indennità di:
  - ✓ polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di L. 1.400.000. Detta indennità compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n.616.
  - ✓ profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di L. 300 giornaliero per il personale operante in reparti o unità operative fisiologiche (pneumologiche), ai sensi della legge 9 aprile 1953, n.310 e successive modificazioni;
  - ✓ bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987.

14 Gli articoli del presente contratto:

- ART. 40 "Struttura della retribuzione";
- ART. 41 "Aumenti della retribuzione base";
- ART. 42 "Effetti nuovi stipendi";
- ART. 45 "Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità" comma 1 e 2 sono disapplicati ai sensi dell'art 44 del CCNL 7.4.99 e sostituiti dagli artt. 30-33 del CCNL 7.9.99.

15 I Fondi di cui agli articoli:

- ART. 43 "Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro"
  - ART. 46 "Disciplina del finanziamento del trattamento accessorio legato alla produttività"
- sono confluiti nel fondo di cui all'art 38 "Finanziamento dei trattamenti accessori" del Ccnl 7.4.99.

- 3<sup>16</sup>. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti al V, VI e VII livello retributivo ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a L. 8.500.  
 Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda o ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.  
 In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2 punto 2<sup>17</sup> potranno essere individuati altri operatori, il cui orario di lavoro, per obiettive esigenze dell'azienda o ente, debba essere articolato su tre turni. A tale personale compete l'indennità giornaliera prevista dal presente comma.
- 4<sup>18</sup>. Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dal I all'VII livello retributivo, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'azienda o dell'ente per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a L.3.500.  
 Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.
5. Agli operatori professionali coordinatori - caposala ed ostetriche - che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno - in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura - compete un'indennità mensile, lorda di lire 50.000, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.
6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:
- nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: L.8.000;
  - nelle terapie sub-intensive individuate ai sensi delle disposizioni regionali e nei servizi di nefrologia e dialisi: L. 8.000.
  - nei servizi di malattie infettive: L.10.000<sup>19</sup>.
7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali di V, VI e VII, operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di lire 55.000, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.
8. Al personale appartenente alle posizioni funzionali di III e IV livello retributivo - ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza - assegnati ai reparti indi-

16 L'art. 41 del Ccnl 7.4.99, comma 7 ridefinisce alcune indennità: "A decorrere dal 31.12.1999, le indennità giornaliere di cui all'art. 44, commi 3 e 4 del CCNL 1 settembre 1995, sono rideterminate in £. 8.700 ed in £. 4.000".

17 Si riferisce al fondo per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno. Il fondo, finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla particolare natura dei servizi, come anticipato alla nota 13 è confluito nel fondo dell'art 38 CCNL 7.4.99.

18 Vedi nota 16

19 L'interpretazione autentica del presente comma precisa che l'indennità di lire 10.000 per ogni giornata di effettivo servizio, spetta esclusivamente al personale infermieristico operante nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti come individuati dal D.M. del 30.01.1998 e successive modificazioni ed integrazioni con D.M. 22.01.1999, L'interpretazione autentica conferma quanto previsto dal comma 9 del presente articolo

- cati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di L. 2.000.
9. In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 2<sup>o</sup>, nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.
  10. Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.
  11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di L. 4.500 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.
  12. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di L.30.000 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a L.15.000 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.
  13. Le indennità di cui al presente articolo, cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7, decorrono dal 1 dicembre 1995 e riassorbono dalla stessa data quelle previste al medesimo titolo dagli artt. 55 e 57 (per la parte non pensionabile), 59 del D.P.R. 270/1987, dagli artt. 46, comma 2 u.c., 49 - commi 3, 5 e 6 - 51 e 52.

*ART. 45 - Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità*

1. Abrogato
2. Abrogato
3. Le indennità del comma 1, a decorrere dal 1 dicembre 1995, sono incrementabili in sede aziendale, al fine di valorizzare l'esercizio delle professionalità e delle responsabilità dei dipendenti, nelle aree di applicazione del ruolo sanitario, tecnico ed amministrativo di appartenenza sulla base di una o più delle seguenti condizioni o criteri - anche omogeneamente riscontrabili in ciascuno dei citati ruoli ed aree - integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati in azienda:
  - ✓ acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori e specificatamente attivati;
  - ✓ acquisizione di professionalità conseguente all'introduzione di tecniche assistenziali innovative nelle varie discipline del campo infermieristico ed ostetrico, tecnico sanitario e riabilitativo;
  - ✓ acquisizione di professionalità conseguente a tecniche gestionali innovative o all'uso di nuove tecnologie;
  - ✓ acquisizione di specifiche esperienze lavorative, in relazione all'organizzazione della azienda o ente, quali ad esempio, quelle maturate nelle attività svolte nell'area dell'assistenza sociale per l'integrazione dei servizi socio sanitari distrettuali ovvero nell'assistenza territoriale o nell'area di prevenzione o nella riorganizzazione dei servizi o nella didattica.
  - ✓ all'impiego in strutture con rapporto diretto con i cittadini;

20 Vedi nota 17

21 L'art 25 del CCNL 19.04.2004 porta l'indennità di lavoro notturno ad €. 2,74, pari a lire 5.300 lordi con decorrenza 1 gennaio 2002.

22 L'art 25 del CCNL 19.04.2004 porta l'indennità per lavoro festivo ad €. 17,82 - pari a lire 34.500, lordi, nella misura intera, e ad €. 8,91 - pari a lire 17.250 lordi, nella misura ridotta

- ✓ alla gestione di impianti e manutenzione delle strutture e delle tecnologie;
  - ✓ all'affidamento di funzioni di coordinamento reale per gli operatori appartenenti alle relative categorie;
  - ✓ all'affidamento di particolari responsabilità, quali ad esempio, il maneggio valori, i procedimenti ai sensi della legge 241/1990, direzione lavori;
  - ✓ alla preposizione a strutture organizzative dell'azienda o ente.
4. Abrogato
  5. Abrogato
  6. Abrogato

*ART. 47 - Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi*

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2<sup>23</sup>, è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:
  - ✓ il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
  - ✓ l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
  - ✓ la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;
  - ✓ il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
  - ✓ la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.
2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti - mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n.502/1992 e 14 del d.lgs. n.29/1993 - in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.
3. Nel passaggio al nuovo sistema dovranno, comunque, essere garantiti i livelli assistenziali ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a).
4. In attuazione del contratto decentrato di cui all'art. 5<sup>24</sup>, comma 3, i dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal dirigente responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati

23 Si riferisce al fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi oggi confluito nel fondo di cui all'art 38 del CCNL 7.4.99.

24 Oggi sostituito dall'art 4 "Contrattazione Integrativa" del CCNL 7.4.99.

e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente a tutti i dipendenti dell'unità operativa. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato, sono comunicati ai singoli dipendenti.

5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.
6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n.29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati - con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione - sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.
7. L'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti nel contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 4 nei limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato.
- 8<sup>25</sup>. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 46 comma 1, punto 2), per le aziende e gli enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 2, è consentita sino al 31 dicembre 1996 la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 57, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2 e 4.
9. Il nucleo di valutazione o il servizio di controllo di cui al comma 4 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.R.A.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.
10. Per le aziende e gli enti di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

#### *ART. 48 - La qualità della prestazione individuale*

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1 dicembre 1995, ciascuna azienda o ente corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 46<sup>26</sup>, comma 1, punto 1).
2. Il premio è attribuito ad una percentuale massima del 7 per cento del personale in servizio nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B<sup>27</sup>.

25 Il termine previsto per poter gestire l'istituto incentivante con la vecchia normativa è poi stato prorogato al 30.6.1997 ai sensi dell'art 13 del CCNL 7.4.99 Integrativo. Oggi tutte le aziende sanitarie dovrebbero avere applicato la metodologia di budget.

26 Si riferisce al fondo per la qualità della prestazione individuale. Tale fondo, che è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale, è oggi confluito nel fondo di cui all'art 38 CCNL 7.4.99.

3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti:
  - a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
  - b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
  - c) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi;
  - d) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.
4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 avviene, sentiti i dirigenti responsabili delle unità operative, secondo modalità stabilite dall'azienda o ente, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell'art. 7, comma 2<sup>8</sup>, del presente contratto. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni. Il processo di valutazione è gestito dal dirigente responsabile, con verifica e coordinamento della direzione generale.
5. Le decisioni adottate dai dirigenti sono rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 31 dicembre 1995.
6. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n.29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.R.A.N. e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato della amministrazione.

*ART. 49 - Livello retributivo VIII bis<sup>29</sup>*  
Abrogato

27 La tabella riportava gli importi applicati nel periodo di vigenza del contratto che riportiamo qui di seguito

<i>Tabella B Premio per la qualità della prestazione individuale</i>	
<i>Livello</i>	<i>Misura semestrale</i>
VIII bis	700.000
VIII	640.000
VII	576.000
VI	524.000
V	494.000
IV	469.000
III	444.000
II	421.000
I	400.000

28 Si riferisce all'informazione preventiva, la cui disciplina è sostituita con le disposizioni di cui al comma 1, art 6 "Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche" del CCNL 7.4.99.

29 Disapplicato ai sensi del comma 1 lett. H), art 44 del CCNL 7.4.99 con riguardo all'art 40 del CCNL 7.4.99 "Riconversione delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis."



*ART. 50 - Norma particolare per le I.P.A.B.*

1. Le norme stabilite nel presente contratto sono valide per tutte le I.P.A.B. svolgenti prevalenti attività sanitarie che già applicavano al proprio personale il trattamento economico e normativo del D.P.R. 28 novembre 1990, n.384, previo reinquadramento orizzontale del personale medesimo nelle posizioni funzionali e profili del personale del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi degli artt. 39 e 40 del D.P.R. 384/1990 e relative tabelle allegato 1 e 2, qualora non vi abbiano ancora provveduto.
2. Per le I.P.A.B. svolgenti prevalenti attività sanitarie che applicavano al proprio personale il D.P.R. 3 agosto 1990, n.333 si prevede il graduale passaggio al trattamento economico del personale delle aziende del Servizio Sanitario nazionale mediante l'utilizzo, in via transitoria, dei seguenti istituti:
  - a) reinquadramento orizzontale del personale in servizio nelle posizioni funzionali e profili del personale del Servizio Sanitario Nazionale, ai sensi degli artt. 39 e 40 del D.P.R. 384/1990 e relative tabelle allegato 1 e 2.
  - b) trasformazione del livello economico differenziato ed eventuali altre indennità fisse, mensili e ricorrenti come base per la graduale corresponsione al personale inquadrato nei vari livelli dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità previste dagli artt.43, punto 3 e 45. A tal fine, a decorrere dal 31.12.1995, le somme stanziare in bilancio per le predette voci sono incrementate di una somma pari al 6% delle medesime voci, calcolata con riferimento all'anno 1993.
  - c) Costituzione di unico fondo, nel quale confluiscono tutte le risorse previste dagli artt. 5 e 6 del D.P.R. 333/1990 incrementate a decorrere dal 31.12.1995 di una somma pari al 6% delle medesime risorse calcolate con riferimento all'anno 1993. Con detto fondo, complessivamente utilizzato e nei limiti delle risorse in esso disponibili, le I.P.A.B. di cui al presente comma provvedono alla graduale applicazione di quanto previsto dagli artt. 43 punti 1) e 2), 46 punti 1) e 2) e dagli artt.44, 47 e 48.
3. Per le IPAB, nelle quali, ai sensi delle vigenti disposizioni, non è prevista la qualifica dirigenziale, i poteri e le prerogative che il presente contratto attribuisce al dirigente si intendono riferiti, fatte salve eventuali diverse disposizioni degli Statuti o dei Regolamenti degli enti medesimi, al personale che, sulla base dei singoli ordinamenti, è preposto a strutture organizzative di massima dimensione, purché ascritto a qualifiche funzionali che prevedano, come requisito di accesso, il titolo della laurea. L'esercizio di tali poteri e prerogative non costituisce svolgimento di mansioni superiori.

*ART. 51 - Norma finale<sup>30</sup>*

Nel primo e secondo anno di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento del fondo di cui all'art 46 comma 1 punto 2 non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

---

<sup>29</sup> La disposizione, che si riferisce al fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi oggi confluito nel già menzionato art 38, è oramai disapplicata; analogamente a quanto era stabilito, la disciplina di cui al comma 45 dell'art. 41 CCNL 7.4.99 prevede che le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui all'art 38 e 39 del medesimo contratto se non impegnate nel rispettivo esercizio finanziario vengano riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

# PARTE TERZA

## TITOLO I - Norme finali e transitorie

### *ART. 52 - Norma transitoria*

Abrogato

### *ART. 53 - Disposizioni particolari*

1. Omissis
2. Nulla è innovato per i dipendenti del servizio sanitario nazionale operanti nel distretto speciale del comune di Campione d'Italia purché ivi effettivamente residenti.
3. La disciplina del regime economico spettante al personale del comparto che partecipa alle attività connesse all'esercizio della libera professione intramuraria svolta ai sensi dell'art. 4, commi 10 e 11 bis del D.lgs. 502 del 1992, è rinviata.
4. Al personale delle A.R.P.A., in attesa della stipulazione dell'accordo di cui all'art. 1, comma 2, continuano ad applicarsi i contratti del comparto degli enti di provenienza. Sono disapplicate le norme di leggi regionali che attribuiscono a soggetti diversi dall'A.R.A.N. la possibilità di stipulare accordi per la definizione del comparto di appartenenza del predetto personale. Con il medesimo accordo sarà effettuata la verifica del comparto di appartenenza del personale addetto ai servizi sociali integrati gestiti dalle aziende sanitarie.
5. Omissis

### *ART. 54 - Verifica delle disponibilità finanziarie complessive*

Abrogato.

### *ART. 55 - Norma finale*

Sostituito dall'art 36 CCNL 25.11.2005

### *ART. 56 - Disapplicazioni*

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del d.lgs. n.29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate nonché, in particolare, le seguenti disposizioni:
  - a) con riferimento agli artt. 1 e 2: artt. 1 e 5 del DPR 384/1990;
  - b) con riferimento all'art. 4: art. 6 del DPR 384/1990;
  - c) con riferimento all'art. 5: artt. 2 e 3 del DPR 270/1987;
  - d) con riferimento all'art. 6: art. 4 del DPR 270/1987;
  - e) con riferimento all'art. 7: artt. dal 18 al 20 del D.P.R. 13/1986; art. 38 del D.P.R. 270/1987;
  - f) con riferimento all'art. 10: art. 60 del DPR 20 dicembre 1979, n.761;
  - g) con riferimento all'art. 11: art. 40 DPR 270/1987, art. 23, commi 1, 4 e 5 DPR 384/1990;
  - h) con riferimento all'art. 12: art. 25 della L.93/1983; art. 4 del DPR 270/1987;
  - i) con riferimento all'art.13: art.112 del DPR 270/1987; art. 7 del DPR 384/90; art. 21 del DPR 13/1986;
  - l) con riferimento all'art. 14: art. 27, comma 4, del DPR 761/1979; art. 18, commi 3

- e 4, e artt. 19 e 20 del DM Sanità 30.01.1982;
- m) con riferimento all'art. 15: art. 14 del DPR 761/1979;
- n) con riferimento all'art. 16: art. 1, comma 1, art. 2, comma 1, e artt. dal 3 al 6 del DPCM n.117/1989; art. 4 del DPR 13/1986; art. 46 del DPR 494/1987;
- o) con riferimento all'art. 17: art. 9, comma 4, del DPR 761/1979; art. 11 D.P.R. 270/1987; art. 7, comma 6, ultimi due periodi della L. 554/1988; il DPCM 127/1988; art. 3, comma 23, della L. 537/1993;
- p) con riferimento all'art. 18: art. 32 del DPR 761/1979; art. 16 del DPR 270/1987;
- q) con riferimento agli artt. 19 e 20: artt. 33 e 37 DPR 761/1979; art. 4 del DPR 395/1988; art. 68, comma 5, del DPR 384/1990; art. 11 DPR 348/1983;
- r) con riferimento all'art. 21: art. 38 del DPR 761/1979; art. 10 del DPR 348/1983; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26 della L. 724/1994;
- s) con riferimento all'art. 22: art. 31 del DPR 270/1987; art. 11 del DPR 13/1986;
- t) con riferimento agli artt. 23 e 24: artt. 47 e 56 del DPR 761/1979; artt. 28 e 29 del DPR 270/1987; artt. 37, 68, commi da 1 a 7, 70, 71, 129 e 130 del T.U. impiegati civili dello Stato del 10 gennaio 1957, n.3; artt. dal 30 al 34 del DPR 686/1957; art. 3, commi dal 37 al 41, della L. 537/1993 e art. 22, commi da 22 a 24 e 26, della L. 724/1994;
- u) con riferimento agli artt. 25 e 26: artt. da 37 a 41 del T.U. 3/1957, art. 38 del DPR 761/1979; art. 10 del DPR 348/1983; art. 3, comma 37 legge 537/1993; art. 7, comma 3, legge 1204/1971, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino; art. 47 del DPR 761/1979; art. 67 del T.U. 3/1957;
- v) con riferimento all'art. 27: art. 47 DPR 761/1979, artt. 69 e 70 del DPR 3/1957;
- z) con riferimento all'art. 28: art. 27, comma 1 limitatamente alla parola "doveri" del DPR 761/1979; artt. da 12 a 17 del DPR 3/1957;
- aa) con riferimento agli artt. dal 29 al 32: artt. 51 e 61 del DPR 761/1979; art. 34 del DPR 384/1990; di conseguenza gli artt. da 78 a 123 del T.U. 3/1957; art. 61 del DPR 686/1957
- ab) con riferimento agli artt. 33 e 34: artt. da 39 a 42 del D.P.R. 761/1979;
- ac) con riferimento all'art. 36: art. 26 del DPR 270/1987, art. 68, comma 4, del DPR 384/1990;
- ad) con riferimento all'art. 37: art. 52 e artt. da 54 a 58 del DPR 761/1979;
- ae) con riferimento agli artt. dal 40 al 48: artt. 55 e 57 del DPR 270/1987; del DPR 384/1990: artt. da 41 a 43, 46, comma 1 relativamente all'indennità di bilinguismo e comma 2 ultimo periodo; 49, comma 1 primo periodo e comma 2 per la parte riferita al medesimo periodo del comma 1 nonché commi da 3 a 7; artt. da 50 a 52, art. 68, commi 6 e 7, art. da 57 a 67 (con effetto dal 01.01.96) del DPR 384/1990 fatto salvo quanto disposto dall'art. 47, comma 8 del presente contratto per il quale la disapplicazione dell'art. 57, lett. b) del D.P.R. 384/1990, decorre dal 1 gennaio 1997.
2. Con riferimento alle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, dalla data di cui al comma 1 sono altresì inapplicabili gli artt. 3 e 4 del DPR 384/1990.
3. È inapplicabile l'ultimo comma dell'art. 63 del DPR 761/1979. Le disposizioni contenute nel DPR 821/1984 continuano ad essere applicate fino ad una diversa definizione contrattuale della materia per tutti i profili non dirigenziali dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, nonché del ruolo sanitario nel rispetto dell'art. 6, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992.

4. Il DPR 25 giugno 1983, n.348 è completamente disapplicato;
5. Sono del pari disapplicate le norme contenute nelle leggi regionali in materie oggetto del presente contratto.
6. Le amministrazioni curano adeguate forme di pubblicità per informare il personale dell'intervenuta disapplicazione ed inviano, per conoscenza, all'A.R.A.N. l'elenco delle norme non più applicabili in quanto incompatibili con il presente contratto.

# CCNL del Comparto Sanità del 27 giugno 1996

**biennio economico 1996-1997**

*ART. 1<sup>30</sup> - Retribuzione tabellare”*  
Abrogato

*ART. 2<sup>31</sup> - Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione  
del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro*  
Abrogato

*ART. 3<sup>32</sup> - Risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento  
del fondo destinato alla produttività collettiva.*  
Abrogato

*ART. 4 - Rischio radiologico*  
Sostituito dall'art 5 CCNL II biennio 2000-2001

*ART. 5 - Norma finale*  
Abrogato

---

30 Ai sensi dell'art 44 CCNL 7.4.99 comma 1 lett. E)

31 Ai sensi dell'art 44 CCNL 7.4.99 comma 1 lett. G)

32 Ai sensi dell'art 44 CCNL 7.4.99 comma 1 lett. G)

pagina bianca  
non stampare

# CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999

**quadriennio normativo 1998-2001  
biennio economico 1998-1999**

## **PARTE I**

### **TITOLO I - Disposizioni generali**

#### **CAPO I<sup>34</sup>**

*ART. 1 - Campo di applicazione*  
Abrogato

*ART. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*  
Abrogato

### **TITOLO II - Relazioni sindacali**

#### **CAPO I - Metodologie di relazioni**

*ART. 3 - Obiettivi e strumenti*

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
  - b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda o ente, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
  - c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche;
  - d) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

---

<sup>34</sup> Le "Disposizioni Generali" di cui al Titolo I - Capo I - Artt. 1 e 2 sono sostituite dalle disposizioni di cui al Titolo I - Capo I del CCNL 19.04.2004.

#### *ART. 4 - Contrattazione collettiva integrativa*

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 38 e 39.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:
  - I i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38 comma 3;
  - II criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:
    - a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;
    - b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;
    - c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
    - d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
    - e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
    - f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;
  - III lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
  - IV le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27;
  - V i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
  - VI le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
  - VII le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;
  - VIII i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26;
  - IX l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time di cui all'art. 23, comma 10;
  - X le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.7, anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125.
  - XI criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario.
3. La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al



sistema classificatorio del personale:

- ✓ i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17;
  - ✓ il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35;
4. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno.
  5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1, e 10 sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.
  6. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

*ART. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo*  
È sostituito dall'art 4 del CCNL 19.04.2004

*Art. 6\* - Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*  
*\*Testo integrato con le modifiche apportate dall'art 7 CCNL 19.04.2004*

1. Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

**A) INFORMAZIONE:**

L'azienda o l'ente - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Nel caso di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

**B) CONCERTAZIONE**

I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- ✓ articolazione dell'orario di servizio;
- ✓ verifica periodica della produttività delle strutture operative;
- ✓ definizione dei criteri per la determinazione della distribuzione dei carichi di lavoro.
- ✓ andamento dei processi occupazionali;

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di:

- ✓ svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16;
- ✓ valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20;
- ✓ conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21;
- ✓ dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35, comma 2;

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa.

### C) CONSULTAZIONE

La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente, su:

- ✓ organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;
  - ✓ modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 59, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato.
  - ✓ casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.
2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.
  3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.
  - 4<sup>35</sup>. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le competenti OO.SS. di categoria su materie aventi riflessi sugli istituti del presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico di cui all'art. 38, comma 4 nonché sulla formazione ed aggiornamento professionale e sulla la verifica dell'entità dei

---

35 Comma così modificato ed integrato dal comma 3, Art 7 "Coordinamento Regionale" del CCNL 19.04.2004.

fondi di cui agli artt. 38 e 39 del CCNL 7 aprile 1999 (di pertinenza delle aziende e degli enti ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 7 aprile 1999 ed ora, rispettivamente artt. 30 e 31 del presente contratto) limitatamente a quelli soggetti a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs n. 229 del 1999, fermo restando il valore della spesa regionale dei fondi medesimi.

5. È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

#### *Art. 7 - Comitati per le pari opportunità*

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda o ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, 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 di cui all'art. 4, comma 2 punto X;
  - 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.
2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda o ente, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda o ente. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.
3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoidicate, 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, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;
  - ✓ flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
  - ✓ processi di mobilità.
4. 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 sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi.
5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato.

## CAPO II - I soggetti sindacali

*ART. 8 - Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro*

*\*Testo così integrato dal comma 6, art. 2 del CCNL 19.04.2004.*

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:
  - a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
  - b) ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale:
    - ✓ dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
    - ✓ delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 2;
    - ✓ componenti degli organismi statutari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) o quelli dei due precedenti alinea.
2. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo quadro di cui al comma 1.

*ART. 9 - Composizione delle delegazioni*

1. La delegazione trattante di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita come segue:
  - ✓ dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente o da un suo delegato;
  - ✓ dai rappresentanti dei titolari degli uffici interessati.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:
  - ✓ dalle R.S.U.;
  - ✓ dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.
3. Le aziende e gli enti possono avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.R.A.N.).

## CAPO III - Procedure di raffreddamento dei conflitti

*ART. 10 - Clausole di raffreddamento*

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 5. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la con-

sultazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

#### *ART. 11 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi*

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del d.lgs. 29 del 1993 o quelle previste dall'art. 5, per i contratti collettivi integrativi, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

## **PARTE II - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **CAPO I - Obiettivi**

#### *ART. 12 - Obiettivi*

1. Con le norme sulla classificazione del personale le parti hanno inteso superare definitivamente il precedente sistema di inquadramento del personale del Servizio sanitario nazionale basato sulle posizioni funzionali di cui al DPR 761/1979 e del DPR 384/1990, attraverso l'introduzione di un nuovo e diverso sistema tale da consentire un giusto contemperamento tra valorizzazione dell'autonomia organizzativa delle aziende ed enti, esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti e rispetto dei vincoli di bilancio e risorse contrattualmente definite.
2. Le norme sulla classificazione del personale perseguono le finalità del miglioramento della funzionalità dei servizi sanitari, dell'accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della gestione delle risorse nonché la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo il recupero della motivazione del personale attraverso il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.
3. Ai fini suddetti, in armonia a quanto previsto dal Protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dalle aziende ed enti, nell'ambito delle procedure previste dall'art. 4, comma 2, e con le risorse di cui all'art. 29, comma 10.

### **CAPO II - Classificazione<sup>36</sup>**

#### *ART. 13 - Il sistema di classificazione del personale*

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Nell'ambito della categoria D è prevista l'individuazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e seguenti.
2. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato 1<sup>37</sup> che

<sup>36</sup> Il sistema di classificazione del personale avviato con il presente CCNL ha subito successive modifiche ed integrazioni con il CCNL 7.4.99 integrativo; CCNL II biennio economico 2000-2001 e CCNL 19.04.2004. L'allegato 1 "Declaratorie" del CCNL Integrativo 7.4.99 è stato aggiornato alla luce delle nuove disposizioni. Vedi anche tabella riepilogativa a pag. 75.

<sup>37</sup> Vedi Allegato 1 del CCNL 7.4.99 Integrativo.

descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative. L'indicazione degli attuali profili contenuta nella declaratoria è esaustiva.

3. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'art. 19.
4. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie e, all'interno della stessa categoria, possono anche essere collocati su livelli economici differenti, definiti come "super". I profili ivi collocati assumono la denominazione di "specializzato" o di "esperto".
5. Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza. Ciascun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie di cui all'allegato 1. La disciplina delle mansioni e del loro temporaneo mutamento è regolata dall'art. 28.

#### *ART. 14 - Accesso dall'esterno*

1. Il regolamento previsto dall'art. 18 del decreto legislativo 30.12.1992, n. 502 disciplina l'accesso alle categorie dall'esterno mediante i pubblici concorsi ovvero con le procedure di avviamento di cui alla legge 28 febbraio 1987 n. 56, stabilendo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del d.lgs. n. 29 del 1993, le modalità per garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria.

#### *ART. 15 - Progressione interna nel sistema classificatorio*

1. La progressione interna dei dipendenti dell'azienda o ente nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'art. 14, viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante:
  - a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore;
  - b) passaggi all'interno delle categorie B e D;
  - c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.
2. Le aziende e gli enti possono bandire i concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento anche per i posti di cui al comma 1, punti b) e c) solo se le selezioni interne hanno esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

#### *ART. 16 - Criteri e procedure per i passaggi tra categorie*

1. I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.
2. La selezione del comma 1 è basata su:
  - a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
  - b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
    - ✓ titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
    - ✓ corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla

- previsione di esame finale;
  - ✓ qualificati corsi di aggiornamento professionale;
  - ✓ pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente;
3. Gli elementi di valutazione del comma 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.
  4. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono preventivamente individuate dalle aziende o enti con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le parti, al fine di fornire alle aziende ed enti linee guida uniformi sulle procedure, rinviano all'allegato 2 al presente contratto<sup>38</sup>.

*ART. 17 - Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria*

1. I passaggi dei dipendenti, nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico nei limiti della dotazione organica, vengono effettuati dalle aziende ed enti previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla relativa declaratoria dell'allegato 1.
2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono definite dal regolamento di cui all'art. 16, comma 4, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4, comma 3.
3. I passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, vengono effettuati dalle aziende ed enti, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dalla declaratoria di cui all'allegato 1. In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2; ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale, anche mediante prova teorico-pratica.

---

38 Allegato 2 del presente CCNL: Elementi e contenuti che devono informare i criteri da definire con il regolamento aziendale di cui all'art. 16, Comma 4

1. Le aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, con propri atti regolamentari, individuano le modalità di svolgimento delle selezioni di cui agli artt.16 e 17. Gli elementi di valutazione in base ai quali effettuare le selezioni sono indicati nel comma 2 del citato art. 16. Le aziende e gli enti possono integrare tali criteri ed elementi di valutazione e combinarli e ponderarli tra di loro in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie o profili cui si riferiscono le selezioni, in base a specifica previsione regolamentare.
2. I regolamenti di cui sopra dovranno prevedere in particolare:
  - ✓ le procedure per garantire la massima diffusione ai bandi di selezione;
  - ✓ le modalità per la presentazione delle domande di partecipazione e della eventuale documentazione necessaria;
  - ✓ la composizione delle commissioni in numero non inferiore a tre membri scelti tra soggetti esperti;
  - ✓ le modalità di verifica dei requisiti di professionalità richiesti dalla categoria o profilo, stabilendo le ipotesi in cui, nei passaggi indicati dall'art. 15, va svolta l'apposita prova teorico-pratica e/o il colloquio ovvero altri strumenti di verifica nonché le modalità del loro espletamento;
  - ✓ la fissazione di criteri standard per la valutazione dei titoli di studio, dei corsi di formazione e di aggiornamento, delle pubblicazioni. I criteri devono consentire una valutazione globale che tenga comunque conto in modo adeguatamente motivato dei singoli elementi sopra descritti;
  - ✓ le modalità di valutazione dei percorsi formativi;
  - ✓ la eventuale previsione di utilizzo a scorrimento dei risultati delle selezioni, con indicazione della durata della loro validità, in analogia a quanto previsto per l'accesso dall'esterno.
3. Nella predisposizione del regolamento le aziende ed enti terranno, altresì, conto dei principi generali di cui al provvedimento dell'art. 14.

## ART. 18<sup>39</sup> - Norma di inquadramento del personale in servizio

- 1 Omissis
2. Omissis
3. Con decorrenza dal 1 gennaio 1998, ai profili di fattorino e addetto alle pulizie - già appartenenti alle posizioni funzionali di I e II livello ex DPR. 384/1990 - ed inquadrati nella categoria A è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale dei profili di commesso e di ausiliario specializzato. Dalla stessa data i profili di fattorino e addetto alle pulizie sono soppressi e le mansioni svolte dal relativo personale in servizio corrispondono, rispettivamente, a quelle dei profili di commesso e di ausiliario specializzato addetto ai servizi economici.
4. Per il profilo di ausiliario specializzato, ricompreso nella categoria A, resta confermata la previsione, nell'ambito della dotazione complessiva del profilo, di due distinti contingenti relativi alle attività dei servizi tecnico-economici e dei servizi socio-assistenziali, ferma rimanendo l'interscambiabilità dei dipendenti tra i due contingenti prima dell'espletamento del corso annuale di formazione professionale dell'operatore tecnico addetto all'assistenza disciplinata dal decreto del Ministro della sanità 26 luglio 1991, n. 295.
- 5<sup>40</sup>. I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista, già inquadrati nell'ex V livello economico, rimangono collocati ad esaurimento, nel livello economico Bs - ed esercitano le mansioni previste dalle previgenti disposizioni ad essi riferite.

## ART. 19\* - Nuovi profili

*\*Integrato con le modifiche apportate dagli artt 4<sup>41</sup> e 5<sup>42</sup> Ccnl 7.4.1999 integrativo*

1. Con i decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, tutti citati nella declaratoria del personale inserito nella categoria C<sup>43</sup> di cui all'allegato 1, sono stati individuati o ridefiniti i seguenti profili sanitari:

39 La norma ha dato avvio all'attuale sistema di classificazione. Le posizioni funzionali che erano previste dal DPR 20 dicembre 1979, n. 761, modificate dal DPR 28 novembre 1990, n. 384 sono, quindi, disapplicate ed inquadrate all'interno delle categorie previste dal nuovo sistema di classificazione. All'interno di ogni categoria sono individuati i rispettivi profili professionali di cui alle declaratorie (Vedi Allegato n.1 al CCNL 7.4.99 Integrativo). L'inquadramento si è realizzato previa trasformazione dei posti già occupati dai dipendenti, con le conseguenti operazioni di ridefinizione delle relative dotazioni organiche. Lo schema di seguito riportato individua il sistema di classificazione aggiornato alla luce delle disposizioni dell'ultimo CCNLI

EX POSIZIONE FUNZIONALE	CATEGORIA	Profili* aggiornato al CCNL 19.04.2004
I - II - III	A	Ausiliario specializzato; Commesso
IV	B	Operatore tecnico - Operatore tecnico addetto all'assistenza - Coadiutore amministrativo
V	B livello super	Puericultrice - Infermiere generico - Infermiere psichiatrico (con 1 anno di corso) - Massofisioterapista o Massaggiatore - Operatore Tecnico Specializzato - Operatore Socio Sanitario - Coadiutore Amministrativo Esperto
VI	C	Puericultrice Esperta - Infermiere Generico esperto - Infermiere psichiatrico esperto (1 anno di corso) - Massaggiatore o Massofisioterapista Esperto - Assistente Tecnico - Programmatore - Operatore Tecnico Specializzato Esperto - Assistente Amministrativo
VII	D	Collaboratore Professionale Sanitario - Collaboratore Professionale Assistente Sociale - Collaboratore Professionale Tecnico - Collaboratore Professionale Amministrativo
VIII	D livello super	Collaboratore professionale sanitario esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto - collaboratore professionale tecnico esperto - collaboratore professionale amministrativo esperto

40 Per questi profili con il CCNL 19.04.2004 è stato istituito il profilo di esperto nella categoria C. Vedi art 18 CCNL 19.04.2004.



- ✓ infermiere
- ✓ infermiere pediatrico
- ✓ tecnico sanitario di radiologia medica
- ✓ tecnico sanitario di laboratorio biomedico
- ✓ igienista dentale
- ✓ fisioterapista
- ✓ tecnico audioprotesista
- ✓ ortottista - assistente di oftalmologia
- ✓ tecnico ortopedico
- ✓ tecnico audiometrista
- ✓ terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva
- ✓ tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale
- ✓ tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
- ✓ terapista occupazionale
- ✓ tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare
- ✓ assistente sanitario
- ✓ logopedista
- ✓ ostetrica
- ✓ dietista
- ✓ podologo
- ✓ tecnico di neuro fisiopatologia.

---

41 Art. 4 "Modifiche ed integrazioni alla categoria B: Operatore socio sanitario"

1. Ad integrazione dell'art. 19 del CCNL 7 aprile 1999 è istituito il profilo dell'operatore socio sanitario, inserito nella categoria B, livello economico Bs. Di conseguenza l'allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999, Omissis.
2. Il profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza, inserito nella categoria B livello iniziale è considerato ad esaurimento con l'istituzione, nelle dotazioni organiche di ciascuna azienda, del profilo dell'operatore socio sanitario.
3. Le aziende provvedono con oneri a proprio carico alla istituzione nella dotazione organica del nuovo profilo ritenuto necessario sulla base delle proprie esigenze organizzative.
4. Alle selezioni per la copertura dei posti di operatore socio sanitario sono ammessi gli operatori tecnici addetti all'assistenza sino al loro completo esaurimento, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario. Per i passaggi dalla posizione economica B alla posizione BS si applicano le procedure previste dall'art. 15, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.
5. Per il primo biennio dal termine di cui al comma 2, possono, altresì, partecipare alle selezioni interne di cui al comma 4 anche i dipendenti collocati in categoria A, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario e cinque anni di esperienza professionale, ferma rimanendo la priorità di passaggio degli operatori tecnici addetti all'assistenza in quanto ad esaurimento.

42 Art. 5 "Modifiche alle categorie C e D: Profili sanitari e dell'assistente sociale"

1. Per effetto di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL II biennio economico 2000-2001, con il passaggio dalla categoria C alla categoria D degli operatori professionali sanitari e dell'operatore professionale Assistente sociale, l'allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999 è sostituito dall'allegato 1 al presente contratto, con le seguenti modifiche:
  - a) sono soppressi i profili professionali degli operatori professionali sanitari e dell'operatore professionale Assistente sociale presenti nella declaratoria della categoria C;
  - b) gli stessi profili sono inseriti nella categoria D, con la denominazione, rispettivamente, di collaboratore professionale sanitario e di collaboratore professionale assistente sociale.
  - c) La descrizione dei profili, delle attività di competenza e dei requisiti di accesso dall'esterno e dall'interno indicate nell'allegato 1 al CCNL del 7 aprile 1999 è sostituita dall'allegato di cui al comma 1 che modifica le categorie C e D.
2. La posizione di coordinatore prevista dall'art. 10, del CCNL II biennio economico 2000-2001 è conferita dalle aziende al personale appartenente ai profili interessati in possesso di una esperienza professionale complessiva in categoria C e/o D di cinque anni. Tale esperienza è ridotta di un anno per il personale in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive. I criteri generali per il conferimento sono definiti dalle aziende con le procedure di concertazione di cui all'art. 6, comma 1 lettera b) del CCNL 7 aprile 1999.
3. In deroga all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, ed esclusivamente per i profili professionali dell'infermiere e dell'infermiere pediatrico, sono ammessi alle selezioni interne previste dalla stessa disposizione i dipendenti inseriti nelle categorie B ed A in possesso dei diplomi abilitanti, di cui ai rispettivi decreti regolanti la professione.

- 43 Per effetto del passaggio previsto dall'art. 9 CCNL II biennio 2000-2001, dal 1 settembre 2001 tutti gli operatori professionali del ruolo sanitario e l'operatore professionale - assistente sociale - del ruolo tecnico assumono la denominazione della categoria D rispettivamente di Collaboratore professionale sanitario - nei profili e discipline già corrispondenti a quella della categoria di provenienza - nonché di collaboratore professionale - assistente sociale.

2. Nei seguenti profili di cui al comma 1 sono riconducibili i profili a fianco di ciascuno indicati già inseriti nelle ex posizioni funzionali di sesto e settimo livello confluite rispettivamente nelle categorie C<sup>44</sup> e D, fatto salvo quanto sarà previsto dai decreti del comma 1 in tema di equipollenza dei diplomi conseguiti in base al pregresso ordinamento:
- |  |   |
|--|---|
| ✓ infermiere   | ✓ infermiere professionale                      |
| ✓ infermiere pediatrico  | ✓ vigilatrice d'infanzia                        |
| ✓ tecnico sanitario di radiologia medica                                       | ✓ tecnico di radiologia medica                  |
| ✓ tecnico sanitario di laboratorio biomedico                                   | ✓ tecnico di laboratorio medico                 |
| ✓ igienista dentale tecnico  | ✓ igienista dentale                             |
| ✓ fisioterapista   | ✓ terapeuta della riabilitazione                |
| ✓ tecnico audioprotesista  | ✓ audioprotesista                               |
| ✓ ortottista - assistente di oftalmologia                                      | ✓ ortottista                                    |
| ✓ assistente sanitario   | ✓ assistente sanitario                          |
| ✓ logopedista  | ✓ logopedista                                   |
| ✓ ostetrica  | ✓ ostetrica                                     |
| ✓ dietista   | ✓ dietista                                      |
| ✓ podologo   | ✓ podologo                                      |
| ✓ tecnico di neuro fisiopatologia  | ✓ tecnico di neuro fisiopatologia               |
| ✓ tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro               | ✓ vigile sanitario                              |
| ✓ tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare | ✓ tecnico di angiocardiochirurgia perfusionista |
| ✓ educatore professionale  | ✓ educatore professionale                       |
3. Sono confermati i profili di puericultrice, di odontotecnico; ottico; massaggiatore non vedente. Il relativo personale è inquadrato nelle categorie B - livello Bs - o C o D, a seconda dell'appartenenza, rispettivamente, alle ex posizioni funzionali di quinto, di sesto o di settimo livello, ed esercita le mansioni previste dalle previgenti disposizioni legislative o regolamentari di riferimento.
4. Le parti - in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili sanitari da parte del Ministero della Sanità ovvero a seguito della definizione della formazione complementare - si incontreranno per l'individuazione della categoria di appartenenza dei profili interessati.
5. Con il presente contratto sono istituiti i seguenti nuovi profili non sanitari ascritti alle categorie sottoindicate e le cui mansioni sono indicate nell'allegato 1 al presente contratto:
- CATEGORIA B, nel livello B super (Bs):
- ✓ operatore tecnico specializzato
  - ✓ coadiutore amministrativo esperto
  - ✓ operatore socio sanitario (istituito dall'art.4 CCNL Integrativo 7.4.9 riportato in nota)
- CATEGORIA C:
- ✓ programmatore
- CATEGORIA D:
- ✓ collaboratore tecnico - professionale
  - ✓ collaboratore amministrativo - professionale

44 Vedi nota precedente

CATEGORIA D, nel livello D super (Ds):

- ✓ collaboratore tecnico - professionale esperto
  - ✓ collaboratore amministrativo - professionale esperto
  - ✓ collaboratore professionale assistente sociale esperto
6. Dall'entrata in vigore del presente contratto, nella categoria B, il profilo dell'operatore tecnico specializzato sostituisce l'operatore tecnico ricollocato ai sensi dell'art. 40 del DPR 20 novembre 1990, n. 384.
7. La denominazione generale dei profili compresi nelle ex posizioni funzionali di VI, VII e VIII livello di cui alla tabella all. 1 al DPR 20 novembre 1990, n. 384, confluite nelle categorie C e D, assumono la denominazione a fianco di ciascuno indicata CATEGORIA C<sup>45</sup>

Omissis

CATEGORIA D:

- ✓ operatore professionale di 1<sup>a</sup>ctg coordinatore = collaboratore professionale sanitario
- ✓ assistente sociale coordinatore = collaboratore professionale assistente sociale
- ✓ collaboratore amministrativo = collaboratore amministrativo-professionale

CATEGORIA D, nel livello Ds:

- ✓ operatore professionale dirigente = collaboratore professionale sanitario esperto
  - ✓ collaboratore coordinatore = collaboratore amministrativo-professionale esperto
8. Le aziende ed enti, secondo le norme del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze funzionali, istituiranno con oneri a proprio carico i posti di organico per i nuovi profili previsti dal presente articolo da inserire nelle categorie B, C e D secondo la declaratoria dei relativi profili.

### CAPO III - Le posizioni organizzative

#### *ART. 20 - Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni*

1. Le aziende ed enti, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituiranno posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.
2. Le posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di: attività di staff e/o studio; di ricerca; ispettive di vigilanza e controllo; di coordinamento di attività didattica.
3. La graduazione delle funzioni è definita da ciascuna azienda o ente in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate. Nella graduazione delle funzioni le aziende ed enti tengono conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa:
- a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
  - b) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
  - c) complessità delle competenze attribuite;

---

45 Vedi nota precedente.

- d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;
- e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali.

*ART. 21\* - Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione*

*\*Testo aggiornato con le modifiche apportate dall'art 11 CCNL II biennio 2000-2001*

1. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.
2. Per il conferimento degli incarichi le aziende o enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D.
3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di funzione prevista dall'art. 36, da attribuire per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo previsto dall'art. 39.
4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. A tal fine le aziende e gli enti determinano in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.
6. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.
7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.
8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3;
9. Abrogato.

*ART. 22 - Norma finale e transitoria<sup>46</sup>*

1. Omissis.
2. Omissis.
3. Omissis.
4. È confermata la posizione organizzativa dell'operatore tecnico coordinatore, ove prevista nella dotazione organica delle aziende ed enti, alla quale si accede per selezione interna ai sensi dell'art. 17, con una anzianità lavorativa di cinque anni complessivi nella categoria B. Tale operatore cura il coordinamento delle attività dei servizi operai ed assimilati a lui affidati con assunzione di responsabilità del proprio operato, assicurando per quanto di competenza le attività specialistiche richieste. La posizione dell'operatore tecnico coordinatore una volta istituita ha carattere permanente ed è compensata con l'indennità professionale specifica indicata nella tabella allegato 6<sup>47</sup>

<sup>46</sup> I commi non riportati riguardano disposizioni transitorie che hanno esaurito il loro effetti nel passaggio alla nuova classificazione

<sup>47</sup> Sostituita dalla "Tabella E" del CCNL 19.04.2004

5. Omissis
6. Omissis
7. Nel caso di progressione interna nel sistema classificatorio ai sensi degli artt. 16 e 17, comma 1, le aziende ed enti comunicano per iscritto ai dipendenti interessati, ai sensi del d.lgs. 27 maggio 1997, n. 152, il nuovo inquadramento conseguito nonché le eventuali modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate. Il personale riclassificato, ai sensi del presente comma, non è soggetto al periodo di prova.
8. Omissis

## **PARTE III**

### **TITOLO I - FLESSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **CAPO I - Particolari tipi di contratto**

##### *ART. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal presente contratto mediante:
  - a) assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 4 e seguenti.
3. L'azienda o ente, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.
- 4<sup>48</sup>. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.
5. L'azienda o ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni. Per i nuovi assunti con rapporto di lavoro a part-time la dichiarazione di non trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità richiamate dal comma 4 deve essere dichiarata all'atto della stipulazione del contratto individuale come previsto dall'art. 14, comma 5, del CCNL del 1 settembre 1995.
6. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del

---

48 Vedi riquadro a pagina seguente

**Decreto Legislativo 165/2001 - ART. 53**  
**Disciplina delle incompatibilità per i dipendenti pubblici**  
**IN PILLOLE**

- ✓ Il dipendente in regime di rapporto di lavoro a tempo parziale, purché non superiore al 50% del rapporto di lavoro a tempo pieno può svolgere altra attività lavorativa autonoma o subordinata della quale deve darne **comunicazione** all'amministrazione
- ✓ Il dipendente a rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale superiore al 50% è soggetto alla **disciplina delle INCOMPATIBILITÀ** di cui all'art 53 del D.lgs 165/2001 secondo cui:
  - ✗ i **DIPENDENTI PUBBLICI** non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza;
  - ✗ le **PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI** non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati;
  - ✗ il **CONFERIMENTO** operato direttamente dall'Amministrazione nonché l'**AUTORIZZAZIONE** all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione;
  - ✗ per **INCARICHI RETRIBUITI** si intendono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali È previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso.
- ✓ **NON necessitano di AUTORIZZAZIONE** qualunque sia la tipologia di durata dell'orario di lavoro:
  - ✗ la partecipazione come socio ad attività societarie purché non comporti l'assunzione di cariche sociali o conflitto di interessi;
  - ✗ la collaborazione a quotidiani, riviste, enciclopedie e simili;
  - ✗ la partecipazione a convegni e seminari e la pubblicazione dei propri scritti;
  - ✗ lo svolgimento di attività per le quali il dipendente è collocato fuori ruolo o in aspettativa.

dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella specifica attività di servizio ovvero qualora la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, l'azienda o ente nega la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda o ente nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
- 8<sup>49</sup>. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13, con particolare riguardo al comma 4, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art. 39 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, che non incidono sul contingente del comma 8.
10. Le aziende o gli enti, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente del comma 8 di un ulteriore 10%. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal primo giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.
11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:
  - ✓ ai famigliari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
  - ✓ ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
- 12<sup>50</sup>. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997, è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario e della prestazione lavorativa di cui all'articolo successivo, secondo quanto concordato con l'azienda o ente.

*ART. 24\* - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*

*\*Testo integrato con le modifiche apportate dal comma 2, Art 34 CCNL 7.4.99 Integrativo*

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
  - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

49 All'Art.22, il CCNL 19.04.2004 prevede che: "la percentuale del 25% della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi. In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della legge 151 del 2000 e della legge 104 del 1990"

50 L'Art. 34 "Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale" al comma 1 precisa che: "Con riferimento alle modalità di cui all'art. 23, comma 12 del CCNL 7 aprile 1999 le parti specificano che la comunicazione dell'azienda è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dell'art. 23, commi 2 e 3 del citato CCNL".

- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
  - c) con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b)
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.
  4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 61/2000.
  5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 61/2000.

*ART. 25 - Trattamento economico - normativo del personale a tempo parziale*  
È sostituito dall'art 35 del CCNL 7.4.99 integrativo

## **CAPO II - Struttura del rapporto di lavoro**

### *ART. 26 - Orario di lavoro*

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. I criteri delle politiche dell'orario di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, sono definiti con le procedure previste dall'art. 4, comma 2 punto VIII.
2. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
  - ✓ ottimizzazione delle risorse umane;
  - ✓ miglioramento della qualità della prestazione;
  - ✓ ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
  - ✓ miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche.
  - ✓ erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.
3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:
  - a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;



- b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
  - c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a tre mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;
  - d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
  - e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico - fisico; una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore.
  - f) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
  - g) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.
4. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.

#### *ART. 27 - Riduzione dell'orario*

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettemanale ai sensi dell'art. 26, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa.

#### *ART. 28<sup>51</sup> - Mansioni superiori*

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 56 del d.lgs n. 29 del 1993 per la parte demandata alla contrattazione.

---

51 Il comma 3, art 41 del presente Ccnl stabilisce che "Le mansioni superiori formalmente conferite prima dell'entrata in vigore del presente CCNL o successivamente per i casi previsti dall'art. 28 comma 4 saranno valutate - nell'ambito della determinazione dei criteri generali per la definizione delle procedure di selezione interna - tra tutti gli altri elementi e titoli presi in considerazione purché in modo non esclusivo".

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori":
  - a) all'interno delle categorie B e D, le mansioni svolte dal dipendente di posizione iniziale nel corrispondente profilo del livello super secondo la declaratoria riportata nell'allegato 1 del presente contratto;
  - b) all'interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore.
  - c) le mansioni svolte dal personale collocato nel livello Bs della categoria B, nel livello iniziale della categoria C.
3. Non sono mansioni immediatamente superiori quelle svolte in sostituzione di un dipendente appartenente alla medesima categoria ed allo stesso livello ma collocato in una fascia economica della progressione orizzontale superiore a quella di appartenenza.
4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
  - a) vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;
  - b) sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, previa consultazione dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire. La disciplina delle mansioni superiori come integrata dal presente articolo entra pertanto in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.
6. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori indicate nel comma 2 ha diritto alla differenza tra i trattamenti economici iniziali previsti per la posizione rivestita e quella corrispondente alle relative mansioni nella tabella 9 e 9 bis, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità, di fascia retributiva nella propria posizione nonché di indennità specifica professionale ove spettante per il profilo ma non prevista per la posizione superiore. Ove questa sia prevista, il relativo importo è assorbito per la durata delle mansioni dall'indennità attribuita al profilo di riferimento.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del d.lgs. 29/1993.

### CAPO III

#### *ART. 29 - Formazione e Aggiornamento professionale*

1. Nell'ambito dei processi di riforma delle aziende sanitarie e degli enti, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati. Essa è in particolare finalizzata allo sviluppo del sistema sanitario attraverso il miglioramento delle competenze del personale e più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi generali di rinnovamento e produttivi da perseguire.
2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualificazione finalizzati all'ottimale valorizzazione delle risorse umane, sia attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi. L'attività formativa si svolge secondo percorsi definiti in conformità dei programmi concordati nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma

- 2 punto V. Particolare attenzione è posta in tale ambito sulle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.
3. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.
  4. Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato fruisce della formazione negli enti di appartenenza salvo che per i corsi di cui alla lettera b). I dipendenti comandati in servizio presso le aziende o gli enti di nuova istituzione, in attesa del loro inquadramento presso l'ente di destinazione, partecipano ai programmi di formazione realizzati da quest'ultimo. I programmi stabiliscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali abbiano carattere facoltativo ed in particolare definiscono:
    - a) percorsi di formazione con esame finale collegato al sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2;
    - b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione dei programmi di cui al comma 2, con particolare riguardo:
      - ✓ ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
      - ✓ ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;
      - ✓ alle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle linee di indirizzo del piano sanitario nazionale e della programmazione regionale e locale dei servizi.
  5. Le attività di formazione obbligatoria si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi, secondo le modalità definite nei programmi di formazione.
  6. Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. La contrattazione integrativa, fermo restando il debito orario contrattuale, potrà, altresì, prevedere particolari articolazioni dell'orario settimanale e quantificare le ore necessarie a garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali, alla luce dei principi enunciati nel patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione formalizzati nell'intesa del 22 dicembre 1998.
  7. L'aggiornamento obbligatorio stabilito dall'azienda o ente è svolto in orario di lavoro riguarda anche:
    - a) l'uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico messo a disposizione dal Servizio sanitario nazionale;
    - b) l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;
    - c) la ricerca finalizzata del personale in base a programmi definiti dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi regionali;
    - d) il comando finalizzato previsto dall'art. 45 del DPR 20. 12. 1979, n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui compete di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dipendente competono gli assegni inerenti al rapporto di lavoro.

8. Per l'attuazione dei programmi di formazione, gli enti possono avvalersi anche della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, delle Università e di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art.7, lett. e) del d.lgs. n. 29 del 1993.
9. Nell'ambito degli obiettivi di cui all'art. 12 del presente contratto le aziende e gli enti promuovono la formazione e l'aggiornamento specifico del personale cui viene attribuito l'incarico di cui all'art. 21.
10. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea, in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.
11. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del DPR 20.12.1979 n.761, così come modificato dal comma 7, lett. d).
12. Qualora l'azienda o ente ritenga l'aggiornamento facoltativo, previsto al comma precedente, in linea con i programmi di formazione del personale e, comunque, strettamente connesso con l'attività di servizio può prevedere, preventivamente, il proprio concorso alle relative spese. Le iniziative di cui al presente comma devono avere esclusivo carattere formativo.
13. In attuazione dell'accordo integrativo di cui all'art. 4, comma 2 punto V, il dirigente responsabile accoglie le domande di aggiornamento tenendo conto delle priorità connesse agli obiettivi assegnati alla struttura da lui diretta, delle attitudini personali e culturali dei lavoratori fornendo a tutti, a rotazione, l'opportunità di partecipazione ai programmi di aggiornamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993.
14. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
  - a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n.502;
  - b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal Servizio sanitario nazionale;
  - c) formazione di base e riqualificazione del personale.
15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.
16. Il personale è ammesso alla didattica secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle singole aziende ed enti, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.
17. L'attività didattica, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di L 50.000 lorde, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20 % per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

## PARTE IV - Trattamento economico

### CAPO I - Trattamento economico transitorio del nuovo sistema di classificazione<sup>52</sup>

#### ART. 30 - Trattamento economico stipendiale di prima applicazione

1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1 gennaio 1998 e sino al 31 ottobre 1998 la struttura della retribuzione del personale è così rideterminata:
  - a) Il trattamento economico iniziale del personale inserito nelle categorie è indicato nella tabella allegato 3<sup>53</sup>. Esso è formato dallo stipendio tabellare iniziale già previsto dall'art. 41, comma 4, tabella A del CCNL del 1 settembre 1995 e dal CCNL del 27 giugno 1996 nonché dall'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del medesimo CCNL del 1995 nella misura comune agli appartenenti ai profili provenienti dalle stesse posizioni funzionali conferire
  - b) Nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di altre quattro fasce retributive i cui valori economici annui sono stabiliti nella tabella allegato 5<sup>54</sup>, primo e secondo prospetto.

52 Gli articoli 30 e 31 hanno segnato la prima fase del passaggio da un inquadramento del personale in posizioni funzionali all'attuale sistema di classificazione in categorie.

Sebbene la loro efficacia sia limitata per il periodo dal 1 gennaio al 31 ottobre 1998, ne riportiamo i testi per conferire continuità nel passaggio dal vecchio al nuovo sistema di inquadramento del personale

53 Allegato 3

EX POSIZIONE FUNZIONALE	CATEGORIA	TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE ANNUO LORDO
I - II - III	A	11.919.000
IV	B	13.807.000
V	B livello super	14.631.000
VI	C	17.433.000
VII	D	19.841.000
VIII	D livello super	22.197.000

Nota: i valori annui di cui alla presente tabella sono determinati dalla somma dei tabellari iniziali e delle quote comuni delle indennità di qualificazione professionale, ex art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/95 e CCNL 27/6/96 previsti per i vari ex livelli retributivi indicati nell'allegato 4.

54 Allegato 5

Prospetto 1 - Fasce retributive (valori assoluti annui lordi x 1000).

Trattamento econom. iniz.	A	11.919	B	13.807	Bs	14.631	C	17.433	D	19.841	Ds	22.197
I FASCIA	A1	12.595	B1	14.572	Bs1	15.495	C1	18.386	D1	21.060	Ds1	23.504
II FASCIA	A2	13.266	B2	15.379	Bs2	16.350	C2	19.494	D2	22.168	Ds2	24.909
III FASCIA	A3	13.666	B3	15.879	Bs3	16.950	C3	20.602	D3	23.276	Ds3	26.404
IV FASCIA	A4	14.116	B4	16.479	Bs4	17.950	C4	22.156	D4	24.384	Ds4	27.637

Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce (valori marginali annui lordi x 1000).

Trattamento econom. iniz.	A	11.919	B	13.807	Bs	14.631	C	17.433	D	19.841	Ds	22.197
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.405
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.554	D4	1.108	Ds4	1.233

Nota: la prima riga dei prospetti 1 e 2 "trattamento economico iniziale" è data dalla somma dei valori tabellari e delle indennità comuni conglobate. La fascia I è data dalla somma del precedente valore più l'indennità ex art. 45, comma 3, CCNL 1/9/1995

2. Il trattamento economico stipendiale della prima fascia prevista dalla lettera b) sostituisce e assorbe le seguenti voci retributive:
  - ✓ trattamento economico iniziale di cui alla lettera a);
  - ✓ la misura intera della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 3, 4 e 5 del CCNL del 1 settembre 1995.
3. Il valore economico della seconda, terza e quarta fascia si aggiunge all'importo della fascia retributiva precedente ed assume il valore globale indicato nel secondo prospetto della tabella allegato 5.
4. Il trattamento economico iniziale e le successive fasce retributive sono erogati per 13 mensilità.
5. A decorrere dall'1 gennaio 1998 al personale resta attribuito, quale indennità denominata "professionale specifica", il valore economico derivante dall'eventuale residuo dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL del 1 settembre 1995 eventualmente non utilizzata ai fini del comma 1. I valori annui di tale indennità residua sono riportati nella tabella allegato 6 e vengono corrisposti per 12 mensilità esclusivamente ai profili ivi indicati.
6. L'importo dell'indennità professionale specifica di cui al comma 5 confluisce, comunque, nel fondo dell'art. 39 in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

*ART. 31<sup>55</sup> - Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico*

1. In prima applicazione, il personale in servizio al 1 gennaio 1998 è inquadrato dalla stessa data, senza incremento dei costi, nelle nuove fasce retributive secondo le indicazioni contenute nella tabella allegato 7, salvo quanto previsto dall'art. 18, comma 3 e dai commi 6 e 7 del presente articolo.
2. Al personale cui alla data del comma 1 risulti attribuito - come da allegato 7 - un trattamento economico superiore a quello delle fasce di inquadramento, la differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione della fascia successiva.
3. Le aziende ed enti che non abbiano ancora provveduto all'attuazione dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 sia nella prima fase applicativa sia in quella conseguente all'art. 2, comma 4 del CCNL del 27 giugno 1996, in deroga a quanto previsto dall'art. 35, comma 1, lettera a), possono procedere all'attribuzione della prima fascia retributiva con le nuove modalità solo dopo aver portato a termine le procedure del citato art. 45.
4. Data la natura dinamica dell'art. 45 di cui al comma 3, si conferma la sua applicabilità anche dopo le prime due fasi di attuazione dei CCNL del 1 settembre 1995 e del CCNL del 27 giugno 1996, nei limiti dei contingenti economici disponibili. Pertanto, il personale che in tali aziende ed enti sia risultato beneficiario della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale dopo l'1 gennaio 1998 è collocato nella fascia corrispondente di cui alla tabella allegato 7, con la decorrenza del relativo beneficio. L'art. 45 citato cessa di produrre gli effetti con l'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 3.
5. Il personale infermieristico che ha beneficiato delle maggiorazioni della relativa indennità previste dall'art. 49, comma 1, secondo periodo e comma 4, primo periodo del DPR 28 novembre 1990, n. 384 successivamente al 1 gennaio 1998 o ne beneficerà entro il 31 dicembre 1999 è inquadrato nelle relative fasce retributive indicate alla tabella allegato 7, con decorrenza dalla data dell'avvenuta maggiorazione.
6. Il personale infermieristico di ex VII livello che usufruisce dell'indennità infermieristica

precedente livello economico con eventuale magg. zione	valore economico della prima colonna	valore indennità comuni conglobate e maggioraz. indennità infermieristica (diviso per 13 e moltiplicato per 12)	posizione economica annua lorda di primo inquadram. (B + C)	categoria della nuova classif. e relativa fascia retributiva
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
I - II	9.261.000/10.467.000	222.000	11.919.000	A *
III	11.697.000	222.000	11.919.000	A
III + ART. 45	11.697.000 + 676.000	222.000	12.595.000	A1
IV	12.865.000	942.000	13.807.000	B
IV + ART. 45	12.865.000 + 765.000	942.000	14.572.000	B1
V	14.409.000	222.000	14.631.000	Bs **
V + ART. 45	14.409.000 + 864.000	222.000	15.495.000	Bs1
VI	15.771.000	1.662.000	17.433.000	C
VI + ART. 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000	18.386.000	C1
VI infermiere con 20 anni	15.771.000	1.662.000+1.108.000	18.386.000	C1 ***
VI infermiere con 20 anni + ART. 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 1.108.000	19.494.000	C2
VI infermiere con 25 anni	15.771.000	1.662.000 + 2.216.000	19.494.000	C2 ***
VI infermiere con 25 anni + ART. 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 2.216.000	20.602.000	C3
VI infermiere con 30 anni	15.771.000	1.662.000 + 3.324.000	20.602.000	C3 ***
VI infermiere con 30 anni + ART. 45	15.771.000 + 953.000	1.662.000 + 3.324.000	20.602.000	C3 ***

\* Per i livelli I e II il CCNL ha finanziato le differenze retributive. (vedi art. 18, comma 3)

\*\* Gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso che risultino beneficiari della maggiorazione dell'indennità della professione infermieristica per l'avvenuto raggiungimento dell'anzianità di cui all'art. 49, comma 2, del DPR 384/1990 mantengono un assegno ad personam, rispettivamente, di £. 120.000, 240.000, 360.000 annue lorde, eccedente rispetto al valore delle fasce e dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella all. 6.

\*\*\* Il personale appartenente al VI livello infermieristico senza art. 45 mantiene un assegno ad personam di £. 155.000 annue lorde. Il personale appartenente al VI livello infermieristico con 30 anni e l'art. 45 del CCNL 1.9.95, in prima applicazione si posiziona in C3 con un assegno ad personam di £. 1.108.000 lordo annuo. In prima applicazione la fascia C4 risulta, pertanto, vuota. Tra il personale infermieristico di VI livello sono ricompresi gli infermieri psichiatrici con due anni di corso. Dopo il presente CCNL, nell'ambito del profilo d'infermiere, ivi compreso quello della nota precedente, non sarà più effettuata alcuna distinzione. (segue) Allegato 7

precedente livello economico con eventuale magg. zione	valore economico della prima colonna	valore indennità comuni conglobate e maggioraz. indennità infermieristica (diviso per 13 e moltiplicato per 12)	posizione economica annua lorda di primo inquadram. (B + C)	categoria della nuova classif. e relativa fascia retributiva
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
VII	18.179.000	1.662.000	19.841.000	D
VII + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000	21.060.000	D1
VII infermiere con 20 anni	18.179.000	1.662.000 + 1.108.000	21.060.000	D1 ****
VII infermiere con 20 anni + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 1.108.000	22.168.000	D2
VII infermiere con 25 anni	18.179.000	1.662.000 + 2.216.000	22.168.000	D2 (4)
VII infermiere con 25 anni + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 2.216.000	23.276.000	D3
VII infermiere con 30 anni	18.179.000	1.662.000 + 3.324.000	23.276.000	D3 (4)
VII infermiere con 30 anni + ART. 45	18.179.000 + 1.219.000	1.662.000 + 3.324.000	24.384.000	D4
VIII	20.535.000	1.662.000	22.197.000	Ds
VIII + ART. 45	20.535.000 + 1.307.000	1.662.000	23.504.000	Ds1
VIII BIS	23.247.000	257.000	23.504.000	Ds1 *****
VIII BIS + ART. 49	23.247.000 + 1.495.000	257.000	24.909.000	Ds2 *****

\*\*\*\* Il personale infermieristico di ex VII livello che usufruisce dell'indennità infermieristica maggiorata di cui all'art. 49, comma 1, 2° periodo DPR 384/1990 ma non risulti beneficiario dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 è collocato nelle fasce, secondo il disposto della presente tabella, con una integrazione di £. 111.000 annue lorde.

\*\*\*\*\* Il personale già di livello VIII bis, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto, usufruisce di una integrazione tabellare di £. 257.000.

Il personale già di livello VIII bis, che beneficia dell'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995, usufruisce della medesima integrazione tabellare e mantiene un assegno ad personam di £. 90.000 lorde annue. In prima applicazione le fasce Ds3 e Ds4 risultano vuote.

maggiorata di cui all'art. 49, comma 1, 2° periodo DPR 384/1990 ma non risulti in nessun caso beneficiario dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 è collocato nelle fasce, secondo il disposto della tabella allegato 7, con una integrazione di £. 111.000 annue lorde, decorrente dall'entrata in vigore del presente contratto.

7. Al personale di livello VIII bis, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente CCNL è attribuita una integrazione del trattamento economico iniziale da inserire nella colonna D della tabella allegato 4 di £. 257.000 annue lorde.
8. Tutti gli assegni attribuiti a titolo personale per effetto del presente articolo e della tabella allegato 7 la cui corresponsione grava sul fondo dell'art. 39 rimangono nel fondo stesso al momento della cessazione dal rapporto di lavoro a qualsiasi titolo del personale che ne era destinatario.
9. Al personale neo assunto nel periodo transitorio dal 1 gennaio al 31 ottobre 1998 viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla tabella allegato 3 per la categoria di appartenenza nonché l'indennità di cui all'art. 30 comma 5, ove spettante.
- 10<sup>56,57</sup>. In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità di cui all'art. 30, comma 5. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento.
11. In caso di passaggio di profilo di cui all'art. 17, comma 3, il dipendente conserva la fascia retributiva in godimento ed acquisisce la indennità professionale specifica del nuovo profilo ove spettante
12. Al personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altre aziende ed enti del comparto resta attribuita la fascia economica conseguita nell'amministrazione di prove-

56 Art. 6 CCNL II biennio Economico 2000-2001 - Clausola di interpretazione autentica

1. L'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si applica anche nel caso di dipendenti del Servizio sanitario nazionale vincitori di pubblico concorso o assunti a tempo determinato.

57 L'Art 23 "Disposizioni particolari" del CCNL 2002-2005 così integra il comma 10: "Nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso è trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimane come assegno personale. La stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico 2000-2001, ove si sia verificato il caso".

58 Allegato 4 - Trattamento economico iniziale ai sensi dell'art 30 comma 1 lett. A)

Ex posizione Funzionale	Categoria	Trattamento tabellare iniziale annuo lordo	Valore comune delle ind. di qualificazione professionale
(A)	(B)	(C)	(D)
I - II - III	A	11.697.000	222.000
IV	B	12.865.000	942.000
V	B livello super	14.409.000	222.000
VI	C	15.771.000	1.662.000
VII	D	18.179.000	1.662.000
VIII	D livello super	20.535.000	1.662.000



nienza. A tal fine le aziende ed enti prima di procedere alla mobilità verificano le proprie disponibilità nel fondo di riferimento.

13. La misura comune delle indennità di cui all'art.30, comma 1 lett. a) come specificata nella tabella allegato 4<sup>58</sup>, colonna quarta, che confluisce nel trattamento economico iniziale, in quanto già emolumento fisso e continuativo, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza Stessa caratteristica mantiene la parte residua di detta indennità, denominata "indennità professionale specifica", in quanto proveniente dal medesimo emolumento nonché le integrazioni previste dai commi 6 e 7.

## CAPO II - Nuovi trattamenti economici

### ART. 32 - Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

1. Dal 1 novembre 1998 la struttura della retribuzione dei dipendenti delle aziende ed enti in applicazione dell'art. 30 è così rideterminata.
  - a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale e dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1 settembre 1995 e CCNL del 27 giugno 1996;
  - b) indennità integrativa speciale;
  - c) retribuzione individuale di anzianità;
  - d) fascia retributiva superiore;
  - e) indennità professionale specifica;
  - f) trattamento economico legato alle condizioni di lavoro e relative indennità;
  - g) compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi e premi per la qualità della prestazione individuale;
  - h) compensi per lavoro straordinario;
  - i) indennità di funzione
2. Le voci di cui alle lettere c) e d) sono corrisposte ove acquisite e le voci dalla lettera e) alla lettera i) ove spettanti;
3. Al personale, ove spettante, è anche corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni;
4. Il trattamento tabellare iniziale dei dipendenti di cui alla tabella allegato 4 colonna C, è incrementato degli importi mensili lordi per tredici mensilità secondo quanto previsto nella tabella all. 8<sup>59</sup>, a decorrere dalle date indicate nei relativi prospetti. Il trattamento economico iniziale annuo risulta dalla tabella allegato 9<sup>60</sup>.
5. In attuazione del comma 4, i valori delle fasce economiche indicati nella tabella allegato 5<sup>61</sup>, sono sostituiti - con le decorrenze ivi indicate - da quelli previsti nelle tabelle alle-

59 Gli incrementi di cui al presente comma sono quello relativi agli anni 1998-1999  
Allegato 8 - Aumenti mensili (in lire) a decorrere dall'1/11/1998

Ex livelli	Fasce	Importi dal 1.11.98	Importi dal 1.6.99
VIII BIS	Ds2	54.000	45.000
VIII	Ds	50.000	41.000
VII	D	46.000	38.000
VI	C	42.000	35.000
V	Bs	40.000	33.000
IV	B	38.000	31.000
III	A	36.000	30.000
II	A	36.000	30.000
I	A	36.000	30.000

gato 10<sup>62</sup> e 11<sup>63</sup>. Di conseguenza i valori della tabella allegato 7 sono da aggiornare in modo automatico.

6. Il valore dell'indennità professionale specifica di cui alla tabella 6 rimane invariato<sup>64</sup>.

*ART. 33 - Effetti dei nuovi trattamenti economici*

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dall'art 32, commi 4 e 5 hanno effetto

60 Allegato 9 - Prospetto 1 - Trattamento economico iniziale a decorrere da 1/11/1998

Ex posizione funzionale (A)	Categoria (B)	Tratt tab. Iniziale annuo lordo (C)	Valore comune delle ind. Qual prof (D)	Totale tratt. Economico iniziale
I - II - III	A	12.129.000	222.000	12.351.000
IV	B	13.321.000	942.000	14.263.000
V	B livello super	14.889.000	222.000	15.111.000
VI	C	16.275.000	1.662.000	17.937.000
VII	D	18.731.000	1.662.000	20.393.000
VIII	D livello super	21.135.000	1.662.000	22.797.000

Prospetto 2 - Trattamento economico iniziale a decorrere da 1/6/1999

Ex posizione funzionale (A)	Categoria (B)	Tratt tab. Iniziale annuo lordo (C)	Valore comune delle ind. Qual prof (D)	Totale tratt. Economico iniziale
I - II - III	A	12.489.000	222.000	12.711.000
IV	B	13.693.000	942.000	14.635.000
V	B livello super	15.285.000	222.000	15.507.000
VI	C	16.695.000	1.662.000	18.357.000
VII	D	19.187.000	1.662.000	20.849.000
VIII	D livello super	21.627.000	1.662.000	23.289.000

61 Vedi tabella riportata alla nota n. 19

62 Allegato 10 - Prospetto 1 - Fasce retributive a decorrere dall'1/11/1998 (valori assoluti annui lordi x 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	12.351	B	14.263	Bs	15.111	C	17.937	D	20.393	Ds	22.797
I FASCIA	A1	13.027	B1	15.028	Bs1	15.975	C1	18.890	D1	21.612	Ds1	24.152
II FASCIA	A2	13.698	B2	15.835	Bs2	16.830	C2	19.998	D2	22.720	Ds2	25.557
III FASCIA	A3	14.098	B3	16.335	Bs3	17.430	C3	21.106	D3	23.828	Ds3	27.052
IV FASCIA	A4	14.548	B4	16.935	Bs4	18.430	C4	22.708	D4	24.936	Ds4	28.285

Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce (valori marginali annui lordi x 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	12.351	B	14.263	Bs	15.111	C	17.937	D	20.393	Ds	22.797
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.453
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.602	D4	1.108	Ds4	1.233

63 Allegato 11

Prospetto 1 - Fasce retributive a decorrere dall'1/6/1999 (valori assoluti annui lordi x 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	12.711	B	14.635	Bs	15.507	C	18.357	D	20.849	Ds	23.289
I FASCIA	A1	13.387	B1	15.400	Bs1	16.371	C1	19.310	D1	22.068	Ds1	24.692
II FASCIA	A2	14.058	B2	16.207	Bs2	17.226	C2	20.418	D2	23.176	Ds2	26.097
III FASCIA	A3	14.458	B3	16.707	Bs3	17.826	C3	21.526	D3	24.284	Ds3	27.592
IV FASCIA	A4	14.908	B4	17.307	Bs4	18.826	C4	23.164	D4	25.392	Ds4	28.825

Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce (valori marginali annui lordi x 1000)

Trattamento econom. iniz.	A	12.711	B	14.635	Bs	15.507	C	18.357	D	20.849	Ds	23.289
I FASCIA	A1	676	B1	765	Bs1	864	C1	953	D1	1.219	Ds1	1.307
II FASCIA	A2	671	B2	807	Bs2	855	C2	1.108	D2	1.108	Ds2	1.501
III FASCIA	A3	400	B3	500	Bs3	600	C3	1.108	D3	1.108	Ds3	1.495
IV FASCIA	A4	450	B4	600	Bs4	1.000	C4	1.638	D4	1.108	Ds4	1.233

64 Sostituita dalla TABELLA E del CCNL 19.04.2004

con le decorrenze previste nelle tabelle sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Il trattamento economico da prendere a base per il compenso del lavoro straordinario di cui all'art. 34 è quello previsto dalla tabella allegato 9<sup>65</sup>, colonna C dei relativi prospetti con le decorrenze ivi indicate. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122<sup>66</sup> del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla tabella allegato 8 e seguenti sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale del biennio economico.

#### *ART. 34 - Lavoro straordinario*

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.
3. Le aziende ed enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto XI. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.
4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.
5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'azienda o ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a domanda del dipendente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, nel mese successivo.
7. Abrogato<sup>67</sup>
9. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario dal 1 gennaio 1998 resta confermata nei valori spettanti al 31.12.1997. Successivamente è adeguata secondo le decorrenze degli incrementi del trattamento tabellare iniziale.
10. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 38, comma 1.

<sup>65</sup> La Tabella è riportata alla Nota 25

<sup>66</sup> Articolo riportato alla nota n. 13 CCNL 1.9.1995

<sup>67</sup> Sostituito dall'art 39 CCNL 7.4.99 Integrativo

### CAPO III - Sviluppo professionale

#### *ART. 35 - Criteri per la progressione economica orizzontale*

1. La progressione economica prevista dall'art.30, comma 1 lettera b) si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39, sulla base dei seguenti criteri da integrare in sede di contrattazione integrativa:
  - a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:
    - ✓ del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
    - ✓ del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
    - ✓ dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.
2. Nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa verranno prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31.
3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.
4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1 gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.
5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza, secondo l'art. 21 comma 9.

#### *ART. 36\* - Misura dell'indennità di funzione*

*\*Testo aggiornato con le modifiche apportate dall'art 11 CCNL II biennio 2000-2001 e art 49 CCNL 7.4.99*

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 compete, oltre al trattamento economico in godimento di cui alla tabella 9 secondo la categoria e livello di appartenenza alla fascia economica in godimento ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo

di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 18.000.000 corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima.

2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.
3. Nel casi in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

## PARTE V - Sistemi di finanziamento

### *ART. 37 - Finanziamento del sistema classificatorio*

1. I passaggi degli artt. 16 e 17 avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell'azienda o ente sulla base della programmazione aziendale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.
2. Le aziende ed enti provvedono, con oneri a proprio carico, alla istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative che non siano derivanti dalle trasformazioni previste dall'art. 22.

### *ART. 38<sup>68</sup> - Finanziamento dei trattamenti accessori*

1. Dal 1 gennaio al 31 dicembre 1998 alla corresponsione del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, si provvede con i fondi già previsti dall'art. 43 comma 2, punti 1) e 2) del CCNL del 1 settembre 1995, come modificati ed integrati dai CCNL del 27 giugno 1996 - relativo al secondo biennio economico - e dal CCNL integrativo del 22 maggio 1997 il cui ammontare è quello consolidato alla data del 31 dicembre 1997. In particolare il fondo per il compenso del lavoro straordinario qualora eccedente deve essere calcolato sulla base delle 65 ore pro capite per dipendente in servizio. A decorrere dal 1 gennaio 1999 si provvede agli stessi compensi unificando i due fondi che - dalla medesima data - assumeranno la denominazione di "Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno".
2. Al fine dell'utilizzo del fondo di cui al comma 1 sono confermate tutte le indennità per particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 44 del CCNL 1 settembre 1995 e dal CCNL 27 giugno 1996 nonché le modalità della loro erogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 41, comma 7<sup>69</sup>. A tal fine, dal 31.12.1999 il fondo stesso è incrementato da una quota pari allo 0,06% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi.
3. A decorrere dal 1 gennaio 1998, sono unificati anche i fondi disciplinati dall'art. 46, comma 1, punti 1) e 2) del CCNL del 1 settembre 1995, per la corresponsione, rispettivamente, dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, nell'ammontare consolidato al 31 dicembre 1997, con le seguenti precisazioni:
  - a) nel consolidamento del fondo della produttività collettiva non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 1 del CCNL del 27 giugno 1996 e dall'art. 17 del CCNL del 22 maggio 1997;

- b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.
- c) a partire dall'1.1.1999 la contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo, definirà le risorse da destinare all'incentivazione della produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei premi di produttività collettiva ed individuale.

68 I fondi previsti agli artt. 43 e 46 del CCNL 1.9.95 sono oramai disapplicati e confluiti nel fondo per i trattamenti accessori di cui al presente articolo. Se ne ripropongono i testi per il valore meramente storico relativo alla loro costituzione:  
 Art. 43 "Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro".

1. Il trattamento economico accessorio del personale dipendente prevede emolumenti connessi a determinate posizioni o situazioni lavorative ovvero compensi correlati ai risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale.
2. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione connessa alle posizioni o situazioni lavorative di cui al comma 1, si provvede mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:
  - 1) Fondo per il compenso del lavoro straordinario:
    - ✓ Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma spettante al personale destinatario del presente contratto per l'anno 1993, ai sensi dell'art. 10 del DPR n.384 del 1990 e nel limite ivi previsto, decurtata del 5 per cento, a decorrere dal 1 gennaio 1996.
    - ✓ Tale fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.
    - ✓ Resta ferma la disciplina vigente per la quantificazione delle tariffe orarie del lavoro straordinario secondo l'art. 10, commi 7 e 9 del D.P.R. 384/1990.
  - 2) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno:
    - ✓ Il fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui: all'art. 18 del D.P.R. 20 maggio 1987, n.270; all'art. 57, commi 2 e 3, (eccetto la quota pensionabile pari a L. 15.000) dello stesso decreto; agli artt. 46, comma 2, u.c.; 49 (commi 3, 5, 6), 51, 52 e 54 del D.P.R. 384/1990. Detto fondo è incrementato in ragione d'anno di una somma pari allo 0,3 per cento del monte salario, calcolato con riferimento all'anno 1993 per il solo personale disciplinato dal presente contratto.
    - ✓ Il fondo è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza. È, pertanto, destinato alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, per servizio notturno, festivo e festivo-notturno. Le predette indennità sono corrisposte nelle misure fissate nell'art. 44.
  - 3) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro in relazione alla qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità.
    - ✓ Tale fondo, costituito dall'1 dicembre 1995, è finalizzato a remunerare particolari posizioni di lavoro, in relazione all'accresciuta professionalità e responsabilità dei dipendenti, secondo la disciplina di cui all'art. 45. Il fondo è costituito da una somma pari allo 0,86 per cento del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1993 ed è incrementabile con le somme dei fondi di cui ai punti 1 e 2 qualora non utilizzate, al netto degli eventuali maggiori oneri riflessi derivanti per il perseguimento delle finalità previste dall'art. 45 comma 4 e seguenti.

Art. 46 "Disciplina del finanziamento del trattamento accessorio legato alla produttività"

1. Il trattamento accessorio di cui all'art.40, comma 1, connesso con i risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale è costituito dai seguenti fondi:
    - 1) Fondo per la qualità della prestazione individuale:
      - ✓ Tale fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle aziende ed Enti, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all'art. 48. Detto fondo per il 1995 è costituito dall'0,1 per cento del monte salari con riferimento all'anno 1993 per il personale disciplinato dal presente contratto e, a decorrere dall'1 gennaio 1996, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari stesso.
    - 2) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi:
      - ✓ Il Fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e sub 2 di cui agli artt. 57 e segg. del D.P.R. 384/1990 - effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto - determinata per l'anno 1993 e decurtata della percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge 537/1993. Tale fondo, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è rivalutato - per l'anno 1996 - del tre per cento, calcolato sul fondo determinato per l'anno 1993 ed incrementato da quanto residua dai fondi dell'art. 43 nonché del punto 1) del presente comma, se non utilizzati.
      - ✓ Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabiliti dall'art. 47.
- 69 Il comma 7 dell'art 41 stabilisce che a decorrere dal 31.12.1999, le indennità giornaliere di cui all'art 44, commi 3 e 4 del CCNL 1 settembre 1995, sono rideterminate in lire 8.700 ed in lire 4.000.

- d) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione del fondo di cui al comma 1;
4. Il fondo previsto nel comma 3 è denominato “Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali”. Esso è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle relative condizioni:
- a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti: dall’attuazione dell’art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende ed enti alla contrattazione integrativa; dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni.; da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ed enti ad incentivi del personale.
- b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell’1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.
5. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l’assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l’incremento del fondo di cui al comma 4 dell’1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2% del medesimo monte salari 1997.
6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 4, lett. b) ed al comma 5 è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interni ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l’erogazione dei compensi relativi alla produttività, secondo le modalità stabilite in contrattazione integrativa.
7. Il fondo della produttività collettiva di cui al comma 3, è decurtato in sede di contrattazione integrativa da un minimo del 10% elevabile sino al 15% per finanziare il fondo dell’art. 39. Tale decurtazione avverrà da data non anteriore al 1 luglio 1999.

*ART. 39 - Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell’ex indennità di qualificazione professionale e dell’indennità professionale specifica.*

1. Per il finanziamento delle fasce retributive di cui all’art. 30, comma 1, lett. b), dell’indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20, 21 e 36., della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9<sup>70</sup>, penultima colonna (parte comune dell’ex indennità di qualificazione professionale di cui all’art. 30, comma 1 lett. a) nonché dell’indennità professionale specifica indicata nella tabella allegato 6<sup>71</sup>, le aziende ed enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dall’1 gennaio 1998:

<sup>70</sup> Allegato riportato alla nota n. 25

<sup>71</sup> Sostituito dalla tabella E del CCNL 19.04.2004

- ✓ dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna terza;
  - ✓ dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 e tabella allegato 6.
2. Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio dall'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 e 31, comma 8 e 36, comma 3.
  3. Il fondo del comma 1 sostituisce e riassume quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 del CCNL del 1 settembre 1995, come integrato dal CCNL del 27 giugno 1996.
  4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
    - a) a decorrere da data non anteriore al 1 luglio 1999 da una quota minima del 10% elevabile fino al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, comma 3;
    - b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;
    - c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari allo 0,81% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi;
    - d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.
  5. La contrattazione collettiva integrativa individua all'interno del fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative ai sensi dell'art. 20, 21 e 36 ivi compresa la quota parte delle risorse di cui al comma 4 lett. a). A tal fine, con la medesima decorrenza dell'incarico, le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, sono incrementate con le risorse provenienti dal fondo dell'art. 38, comma 1, per effetto del riassorbimento nell'indennità di funzione del compenso per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 36 comma 2 nella misura corrispondente a n. 65 ore pro - capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data il fondo del citato art. 38 è, correlativamente, decurtato di un importo pari all'entità delle competenze assorbite. La corresponsione dell'indennità - la cui misura è indicata nell'art. 36, avviene da data non anteriore al conferimento al personale interessato dei relativi incarichi con le procedure previste dal presente contratto.
  6. Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 36, comma 3, le risorse attinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.
  7. In attesa dell'attuazione degli artt. 35 e 36 e - successivamente - a regime, qualora nel fondo del comma 1 risultassero a consuntivo ancora disponibili eventuali risorse, esse - per il medesimo anno in cui si è verificato il residuo - sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 e, quindi, riassegnate al fondo del presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono pertanto utilizzabili nel fondo per la produttività collettiva solo temporaneamente e non si storicizzano.
  8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.
  9. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.



*ART. 40 - Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis*

1. L'indennità della professione infermieristica di cui all'art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 28 novembre 1990, n. 384 è attribuita al personale avente diritto fino al 31 dicembre 1999. Tale personale, sino alla predetta data, si colloca nelle fasce retributive secondo quanto previsto dall'art. 31. Successivamente a tale data il conseguimento delle fasce successive a quelle di primo inquadramento avviene con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo delle indennità che sarebbero state maturate dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.
2. Il livello VIII bis di cui all'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995 con la stipula del presente contratto è trasformato in fascia retributiva e corrisponde alla posizione Ds2 di cui alla tabella allegato 4. Tale fascia retributiva, in prima applicazione del presente contratto, viene attribuita al personale già inquadrato nell'ex livello VIII bis. Sino al 31 dicembre 1999 l'acquisizione di tale fascia retributiva Ds2 avviene al maturare dei requisiti e con le procedure previsti dal citato art. 49 e, successivamente a tale data, con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo del livello economico che sarebbe stato maturato dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

## **PARTE VI - DISPOSIZIONI FINALI**

*ART. 41 - Disposizioni particolari*

- 2<sup>72</sup>. Omissis
- 3<sup>73</sup>. Omissis.
4. Nell'arco di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziare per il finanziamento dei fondi di cui agli artt. 38 e 39 non siano impegnate nel rispettivo esercizio finanziario, sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.
5. Abrogato.
6. Abrogato.
- 7<sup>74</sup>. Omissis
8. Abrogato
9. Abrogato
10. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende e gli enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

*Art. 42 - Previdenza complementare*

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un

---

72 Vedi il comma 11, art.15 "Periodo di Prova" del CCNL 1 settembre 1995

73 Vedi nota all'art 28 "mansioni superiori" del presente CCNL

74 Vedi commi 3 e 4, art. 44 del CCNL 1 settembre 1995.

Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto Regioni - autonomie locali ovvero altri comparti, a condizione di reciprocità.

3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.
4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare, ed, infine, le modalità di corresponsione del TFR al personale a tempo determinato con meno di un anno di servizio.
5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.
6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.
7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

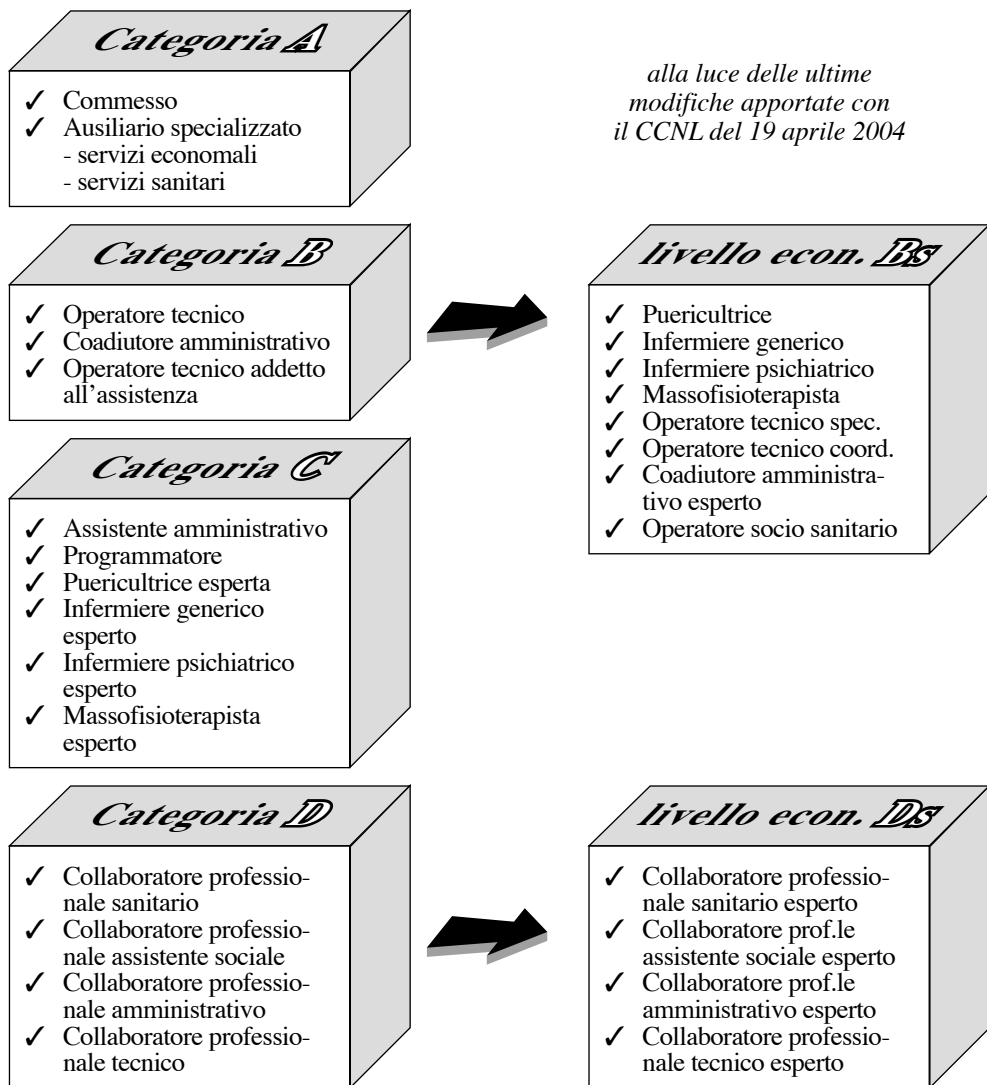
*ART. 43 - Norme di rinvio.*  
Omissis

*ART. 44 - Disapplicazioni e sostituzioni*

1. Per effetto del presente contratto risultano sostituite o disapplicate le seguenti disposizioni:
  - a) con riguardo agli articoli da 1 ad 11 (campo di applicazione, sistema delle relazioni sindacali) sono sostituiti gli articoli da 1 a 13 del CCNL 1 settembre 1995;
  - b) con riguardo al sistema classificatorio del personale di cui agli articoli da 12 a 22, a norma dell'art. 72, comma 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, dalla data di entrata in vigore del presente contratto sono inapplicabili tutte le norme previgenti incompatibili e, in particolare, le seguenti disposizioni:
    - ✓ articoli 1, comma 4, 63, comma 9 e allegato 1 del DPR 20 dicembre 1979, n. 761;
    - ✓ decreto del Ministro della sanità 7 settembre 1984, n. 821;
    - ✓ decreto del Ministro della sanità 26 gennaio 1988, n. 30, fatta eccezione per l'art. 1, comma 1, punto 3) sino alla eventuale ridefinizione di cui all'art. 19, comma 4;
    - ✓ art. 7: art. 40 DPR 270/1987, art.23 DPR 384/1990 e art. 11 CCNL 1.9.1995; l'art. 29 del DPR 761/1979
    - ✓ articoli 39, 40 e allegato 1 del DPR 28 novembre 1990, n. 384; l'art. 34 del DPR 761/1979
  - c) con riguardo agli articoli da 23 a 26 ed il 29 (part time, orario di lavoro, formazione ed aggiornamento professionale) sono sostituiti gli artt.16, 18 e 36 del CCNL 1.9.1995;
  - d) con riguardo all'art. 28 (mansioni superiori) è disapplicato l'art. 55 del DPR 28.11.1990, n. 384;
  - e) con riguardo agli articoli da 30 a 33(relativi al trattamento economico) sono sostituiti gli artt. 40, 41, 42 e 45 del CCNL 1.9.1995 e l'art. 1 del CCNL del 27.6.1996;
  - f) con riguardo all'art. 34 (lavoro straordinario) è disapplicato l'art. 10 del DPR 28.11.1990, n. 384;

- g) con riguardo all'art. 38 (finanziamento dei trattamenti accessori), gli artt. 43 e 46 del CCNL del 1. 9.1995, come integrati dal CCNL del 27.6.1996, ivi citati hanno valore meramente storico relativo alla loro formazione ed iniziali incrementi. Essi sono sostituiti dai fondi indicati nel medesimo art. 38;
- h) con riguardo all'art. 40 (riconversione di risorse) sono disapplicati - a decorrere dalla data indicata nella norma - l'art. 49 del DPR 28 novembre 1990, n. 384 e l'art. 49 del CCNL del 1.9.1995.

## La classificazione del personale oggi



pagina bianca  
non stampare

# CCNL integrativo del CCNL del Comparto Sanità del 7 aprile 1999

## TITOLO I - Norme generali

### Capo I

#### *ART. 1 - Campo di applicazione e finalità*

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale destinatario del CCNL stipulato il 7 aprile 1999 ed ha le seguenti finalità:
  - a) completare il processo di trasformazione della disciplina del rapporto di lavoro riconducendo alla disciplina pattizia gli istituti non ancora regolati dai contratti collettivi vigenti;
  - b) disciplinare gli istituti relativi alle flessibilità del rapporto di lavoro;
  - c) armonizzare con i CCNL della dirigenza gli istituti comuni al comparto.
  - d) modificare ed integrare la normativa contrattuale vigente considerando gli eventuali mutamenti legislativi.
2. Per quanto riguarda i riferimenti normativi e le abbreviazioni si richiama l'art. 1<sup>75</sup> del CCNL del 7 aprile 1999, precisando che i riferimenti normativi si intendono, comunque, comprensivi di tutte le modificazioni ed integrazioni nel frattempo intervenute. Il D.Lgs. 19 giugno 1999, come modificato ed integrato dai D.Lgs. nn. 49, 168 e 254 tutti del 2000, viene indicato con D.Lgs. n. 229 del 1999. Le Leggi nn. 53/2000, 1204/1971 e successive modificazioni ed integrazioni citate nel presente contratto sono confluite nel T.U. n. 151/2001.

### CAPO II - Diritti sindacali

#### *ART. 2 - Diritto di assemblea*

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
  - ✓ singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;

---

75 Oggi sostituito con le disposizioni di cui all'art 1 CCNL 19.04.2004

- ✓ dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
  - ✓ da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.
3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.
  4. È disapplicato l'art. 26 del DPR 384/1990.

#### *ART. 3 - Patronato sindacale*

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai Sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 47-bis del D. Lgs. 29/1993 o dall'Istituto di Patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.
2. È disapplicato l'art. 33 del DPR 384/1990.

## **TITOLO II - Disciplina del rapporto di lavoro**

### **CAPO I - Classificazione del personale**

*ART. 4<sup>76</sup> - Modifiche ed integrazioni alla categoria B: Operatore socio sanitario*  
Omissis

*ART. 5<sup>77</sup> - Modifiche alle categorie C e D: Profili sanitari e dell'assistente sociale*  
Omissis

### **CAPO II - Mansioni**

*ART. 6 - Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica*

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo a proficuo lavoro, l'azienda non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative dei vari settori, anche in posizioni lavorative di minor aggravio ove comunque possa essere utilizzata la professionalità espressa dal dipendente.
2. A tal fine, in primo luogo, l'azienda, per il tramite del collegio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, accerta quali siano le mansioni che il dipendente in relazione alla categoria, posizione economica e profilo professionale di ascrizione, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti mutamento di profilo.
3. In caso di mancanza di posti, ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con lo stato di salute ai sensi del comma 2, previo consenso dell'interessato e purché vi sia la disponibilità organica, il dipendente può essere impiegato in un diverso profilo di cui possieda i titoli, anche collocato in un livello economico immediatamente inferiore

---

<sup>76</sup> Il testo dell'articolo è stato riportato in nota all'art 19 "Nuovi Profili" del CCNL 7.4.99, per rendere più omogenea l'esposizione in materia di classificazione del personale.

<sup>77</sup> Vedi nota precedente.

- della medesima categoria oppure in un profilo immediatamente inferiore della categoria sottostante, assicurandogli un adeguato percorso di qualificazione. Il soprannumero è consentito solo congelando un posto di corrispondente categoria e posizione economica.
4. La procedura dei commi precedenti è attivata anche nei casi in cui il dipendente sia riconosciuto temporalmente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni. In tal caso anche l'inquadramento nella posizione economica inferiore ha carattere temporaneo ed il posto del dipendente è indisponibile ai fini della sua copertura. La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie mansioni del profilo di provenienza avviene al termine fissato dall'organo collegiale come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.
  5. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge 68/1999. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva del nuovo livello economico conseguito ai sensi del comma 3 senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore in materia di infermità per causa di servizio.
  6. Al dipendente idoneo a proficuo lavoro ai sensi del comma 1 che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'azienda di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 21.
  7. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.
  8. Sono disapplicati l'art. 16 del DPR 761/1979 e art. 16 del DPR 384/1990.

### **CAPO III - Struttura del rapporto di lavoro**

#### *ART. 7 - Servizio di pronta disponibilità*

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3.
2. All'inizio di ogni anno le aziende predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso ed agli aspetti organizzativi delle strutture.
3. Le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza sono definiti con le procedure della concertazione di cui all'art. 6, comma 1 lett. b) del CCNL 7 aprile 1999.
4. Sulla base del piano di cui al comma 2, sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio presso le unità operative con attività continua ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità.
5. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa.
6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di L. 40.000 per ogni dodici ore.
7. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi.
8. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata, i quali, comunque, non possono essere inferiori alle quattro ore, l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%.
9. In caso di chiamata l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art.

34 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 39 del presente contratto, ovvero trova applicazione l'art. 40.

10. Di regola non potranno essere previste per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.
11. Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. Sono, pertanto esclusi:
  - a) tutto il personale delle categorie A, B, C e D, profili del ruolo amministrativo;
  - b) il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;
  - c) per il personale del ruolo sanitario appartenenti alla categoria D, i profili della riabilitazione e delle caposala.
12. Ai seguenti profili professionali è consentita la pronta disponibilità per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura:
  - a) personale del ruolo tecnico appartenente alla categoria B di entrambe le posizioni economiche B e Bs;
  - b) personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds.
13. Le aziende potranno valutare con le procedure di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) CCNL 7 aprile 1999, eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.
14. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà destinare in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità dell'art. 39, comma 4, lett. d) del CCNL 7 aprile 1999 ovvero a rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.
15. È disapplicato l'art. 18 del DPR 270/87.

#### *ART. 8 - Compensi per ferie non godute*

1. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lett. c); trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo articolo.
2. Il presente articolo entra in vigore dal 31 dicembre 2001.

#### *ART. 9 - Riposo compensativo per le giornate festive lavorate*

1. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 1 settembre 1995 e 34 del CCNL 7 aprile 1999, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

#### *ART. 10 - Lavoro notturno*

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Eventuali casi di adibizione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b), punto 2 del D.Lgs. 26 novembre 1999 n. 532, sono individuati dalla contrattazione integrativa.



**Decreto Legislativo 532/1999**  
**Disposizioni in materia di lavoro notturno**  
**IN PILLOLE**

- ✓ **A chi è diretto**  
A tutti i datori di lavoro pubblici e privati che utilizzino lavoratori e lavoratrici con prestazioni di lavoro notturno.
- ✓ **Cosa si intende per:**  
LAVORATORE NOTTURNO: qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga, in via non eccezionale:
  - ✗ almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero;
  - ✗ almeno una parte del suo orario di lavoro normale;secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro.  
LAVORO NOTTURNO: attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino.
- ✓ **L'orario di lavoro** non può superare le otto ore nelle ventiquattro ore. I contratti collettivi o aziendali possono individuare un orario di lavoro plurisettimanale prendendo come riferimento un periodo più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite
- ✓ **Sono adibiti** al lavoro notturno con priorità assoluta
  - ✗ i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali;
  - ✗ la contrattazione collettiva può determinare ulteriori limitazioni o priorità all'effettuazione del lavoro notturno.
- ✓ **Rapporti sindacali**  
L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.
- ✓ **Doveri di informazione**  
Il datore di lavoro, prima dell'adibizione al lavoro, informa i lavoratori notturni e il rappresentante della sicurezza sui maggiori rischi derivanti dallo svolgimento del lavoro notturno, ove presenti.  
Durante il lavoro notturno il datore di lavoro:
  - ✗ garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati alle caratteristiche del lavoro notturno e assicura un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno;
  - ✗ dispone, previa consultazione con le rappresentanze sindacali, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari appropriate misure di protezione personale e collettiva.

3. Per quanto attiene alle limitazioni 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. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.
4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. È garantita al lavoratore l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni.
5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 44, comma 11, del CCNL 1 settembre 1995.

#### **CAPO IV - Cause di sospensione del rapporto di lavoro**

##### *ART. 11<sup>78</sup> - Assenze per malattia* Omissis

##### *ART. 12 - Aspettativa*

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.
2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lett. a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8 lett. c).
3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.  
L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 e 24 del CCNL 1 settembre 1995 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.
5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti.
6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.
7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 29 del CCNL 1.9.1995.

---

78 Il testo del presente articolo aggiunge il comma 6 bis all'art. 23 CCNL 1.9.1995. "Assenze per malattia".

8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
  - a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.
  - b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
  - c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278 pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.
9. È disapplicato l'art. 47 del DPR 761/1979.
10. Il presente articolo sostituisce l'art. 27 del CCNL 1 settembre 1995, come modificato ed integrato dal CCNL del 22 maggio 1997.

*ART. 13 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge*

*\* Testo integrato dall'art. 23 Disposizioni particolari" del CCNL 19.04.2004*

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti il 7 agosto 1998 ed il 9 agosto 2000.
2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni ed integrazioni oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art 52, comma 57 L. 28 dicembre 2001 n. 448.
3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.
4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.
5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelli previsti dai commi 2 e 3 senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui alla legge 1204/1971.
6. Sono disapplicati gli artt. 47 e 79 del DPR 761/1979.

**Decreto Legislativo 278/2000**  
**Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo**  
**2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari**  
**IN PILLOLE**

✓ **A chi è diretto**

Alla lavoratrice ed al lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati

*Permessi retribuiti*

✓ **Cosa sono**

TRE GIORNI complessivi di permesso retribuito all'anno

✓ **Quando si possono usufruire**

In caso di Decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

✓ **Modalità di utilizzo**

X l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato

X I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

X Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

NB: In alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso possono concordare con il datore di lavoro, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo È stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

*Congedi per gravi motivi familiari*

✓ È possibile richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

✓ Riguardano la situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

*Cosa si intende per gravi motivi*

✓ Le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al punto precedente;

✓ Le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza;

✓ Le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

✓ Le situazioni, derivanti patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici; la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

*ART. 14 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche*

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:
  - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6, del CCNL del 1 settembre 1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
  - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del 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.
2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 12, comma 8 lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. È disapplicato l'art. 21 del DPR 384/1990.

*ART. 15 - Tutela dei dipendenti portatori di handicap*

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap 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) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6 del CCNL del 1 settembre 1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
  - b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
  - c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
  - d) assegnazione del 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.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 12, comma 8, lett. c) nei limiti massimi ivi previsti.
3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto - che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.
4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.
6. È disapplicato l'art. 22 del DPR 384/1990.

#### *ART. 16 - Congedi per eventi e cause particolari*

1. I dipendenti hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4, comma 1<sup>79</sup> della legge n. 53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n. 53/2000 trova, invece applicazione la generale disciplina dei permessi per lutto, contenuta nel comma 1, seconda alinea dell'art. 21 del CCNL del 1 settembre 1995.
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art. 21 del CCNL del 1 settembre 1995, con la precisazione che il permesso retribuito di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.

#### *ART. 17 - Congedi dei genitori*

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000. Nel testo il richiamo delle disposizioni della legge n. 1204/1971 va, pertanto, inteso comprensivo di tutte le modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalle citate leggi sopravvenute.

---

<sup>79</sup> Art 4 - Congedi per eventi e cause particolari - Legge 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.

2. Oltre a quanto previsto dalle leggi di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:
- a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/1977, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, di cui alle voci previste dall'art. 32 del CCNL del 7 aprile 1999, alle lettere da a) a d) e per le lettere e) ed i), ove spettanti, tenuto conto delle modifiche apportate dall'art. 10 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001, nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.
  - b) 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.
  - c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art.7, comma 1, lett. a) della legge n.1204/1971, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione, di cui alla lettera a) del presente comma.
  - d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n.1204/1971, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di età del bambino computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).
  - e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.
  - f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.
  - g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.
  - h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.
3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 3 della Legge 1204/1971, 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, l'azienda provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psicofisico.

4. La presente disciplina sostituisce quella contenuta nell'art. 25 del CCNL del 1 settembre 1995, come integrata dall'art. 7 del CCNL integrativo 1994-1997 del 22 maggio 1997.

## **CAPO V - Mobilità**

### *ART. 18 - Mobilità interna*

1. La mobilità all'interno dell'azienda concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di assegnazione. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente.
2. Rientra nel potere organizzatorio dell'azienda l'utilizzazione del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di dieci chilometri dalla località di assegnazione del dipendente stesso. Detta utilizzazione è disposta, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. Non è considerata mobilità lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza anche se in ufficio o servizio diverso da quello di assegnazione.
3. La mobilità interna si distingue in mobilità di urgenza e ordinaria e viene attuata secondo le seguenti procedure:
  - a) **Mobilità di urgenza:**  
Essa avviene nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture aziendali in presenza di eventi contingenti e non prevedibili; ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dipendente. La mobilità di urgenza può essere disposta nei confronti dei dipendenti di tutte le categorie. Al personale interessato, se ed in quanto dovuta spetta l'indennità di missione prevista dall'art. 44 per la durata della assegnazione provvisoria.
  - b) **Mobilità ordinaria, a domanda:**  
Le aziende, prima dell'assegnazione dei dipendenti assunti a seguito di procedure selettive ai sensi della legge 56/1987, o concorsuali, possono attivare procedure di mobilità interna ordinaria con le seguenti modalità e criteri:
    1. tempestiva informazione sulle disponibilità dei posti da ricoprire;
    2. domanda degli interessati. In caso di più domande, per i dipendenti inclusi nelle categorie C e D dovrà essere effettuata una valutazione positiva e comparata del curriculum degli aspiranti in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti delle categorie A e B dovranno essere compilate graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio nel solo profilo di appartenenza del dipendente, tenendo conto anche della sua situazione personale e familiare nonché della residenza anagrafica secondo criteri di priorità definiti in sede di contrattazione integrativa.
  - c) **Mobilità d'ufficio:**  
Le aziende, in mancanza di domande per la mobilità volontaria, possono disporre d'ufficio per motivate esigenze di servizio misure di mobilità interna del personale sulla base di criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa.
4. Alla contrattazione per la definizione dei criteri di cui alle lettere b), punto 2, e c) del



- comma precedente si applica la procedura dell'art. 4, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999.
5. La mobilità interna dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del medesimo CCNQ.
  6. Sono abrogati l'art. 39 del DPR 761/1979 e l'art. 11 del DPR. 384/1990.

*ART. 19<sup>80</sup> - Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi*

1. La mobilità volontaria dei dipendenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse - in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dipendente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente stesso.
2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di un mese.
3. Nel caso in cui il nulla osta venga concesso, ma sia rinviato ad una data posteriore a quella richiesta dal dipendente, il posticipo non può essere superiore a tre mesi.
4. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dipendente trasferito.
5. Al fine di favorire la mobilità esterna, le aziende ed enti, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno del personale individuano i posti da mettere a disposizione a detto titolo nelle varie categorie e profili professionali. Le aziende possono ricorrere anche ad apposito bando al quale deve essere data la maggiore pubblicità possibile. In tal caso, in mancanza di domande pervenute nei termini, procedono sulla base delle domande eventualmente presentate anche dopo la scadenza.
6. In caso di più domande rispetto ai posti messi a disposizione l'azienda procede ad una valutazione positiva e comparata da effettuarsi in base al curriculum di carriera e professionale del personale interessato in rapporto al posto da ricoprire. A parità di valutazione possono altresì essere prese in considerazione documentate situazioni familiari (ricongiunzione del nucleo familiare, numero dei famigliari, distanza tra le sedi etc.) o sociali.
7. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dipendenti purchè le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta. La comunicazione del nulla osta o del suo diniego da parte dell'azienda di appartenenza è effettuata entro un mese dalla data della domanda.
8. Sono disapplicati gli artt. 40, 41, 42 del DPR 761/1979 e gli artt. 12, 13, 14, 15 del DPR 384/1990 e art. 9 del CCNL del 22 maggio 1997.

*ART. 20 - Comando*

1. Per comprovate esigenze di servizio dell'azienda la mobilità del dipendente può essere attuata anche attraverso l'istituto del comando tra aziende ed enti del comparto anche di diversa regione ovvero da e verso altre amministrazioni di diverso comparto, che abbiano dato il loro assenso, nel rispetto della categoria, profilo professionale e disciplina, ove prevista, del dipendente.

---

80 Sul tema vedi anche art 21 CCNL 19.04.2004

2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dipendente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione. Il servizio prestato in posizione di comando è equiparato al servizio prestato presso l'azienda di provenienza.
3. Il posto lasciato disponibile dal dipendente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.
4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dipendente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.
5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dipendente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.
6. Per finalità di aggiornamento, il dipendente può chiedere un comando finalizzato per periodi di tempo determinato presso centri, istituti e laboratori nazionali ed internazionali od altri organismi di ricerca che abbiano dato il proprio assenso.
7. Il comando del comma 6 è senza assegni e non può superare il periodo di due anni nel quinquennio, ferma restando l'anzianità di servizio maturata nel periodo di comando agli effetti concorsuali.
8. Ove il comando sia giustificato dall'esigenza dell'azienda per il compimento di studi speciali o per l'acquisizione di tecniche particolari, al dipendente comandato sono corrisposti gli assegni e, per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento di missione.
9. Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979.

*ART. 21 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza*

1. È confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 33 del CCNL del 1 settembre 1995, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.
2. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D. Lgs. n.29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende ed enti del comparto operanti nell'ambito regionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.
3. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. 29/1993 presenti sempre a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.
4. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascuna categoria, profilo e posizione economica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.
5. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; l'azienda dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.
6. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'azienda di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- ✓ dipendenti portatori di handicap;
- ✓ situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- ✓ maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- ✓ particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- ✓ presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa.

7. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorirne la ricollocazione e l'integrazione nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

## **CAPO VI - Formazione**

### *ART. 22 - Diritto allo studio*

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'azienda - appositi permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna azienda all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea anche finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
  - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
  - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
  - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari, sulla base di un'adeguata ripartizione tra i dipendenti dei vari ruoli.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art. 4, comma 2, punto V del CCNL 7 aprile 1999.
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'azienda, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.
9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.
10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 21, comma 1, primo alinea del CCNL del 1 settembre 1995.
11. Sono disapplicati l'art. 3 del DPR 23 agosto 1988, n. 395 e l'art. 20 del DPR 384/1990

### *ART. 23 - Congedi per la formazione*

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5<sup>81</sup> e 6 della legge n.53/2000 per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

---

#### 81 ART. 5 - Congedi per la formazione - Legge 53/2000.

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
2. Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.
4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.
5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa azienda o ente del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.
3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, punto V del CCNL 7 aprile 1999 individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.
5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente - comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.
6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporta, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 e 24 del CCNL del 1 settembre 1995.
7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

## **CAPO VII - Disposizioni di particolare interesse**

### *ART. 24 - Ricostituzione del rapporto di lavoro*

1. Il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale del profilo, con esclusione delle fasce retributive e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturate.
3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46.
6. È disapplicato l'art. 59 del DPR 761/1979.

#### *ART. 25 - Copertura assicurativa*

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 26, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Nell'ambito della Commissione paritetica nazionale prevista dagli artt. 24 dei CC.NN.LL. delle aree dirigenziali del S.S.N., stipulati l'8 giugno 2000, le parti potranno valutare l'opportunità di provvedere alla tutela assicurativa aggiuntiva di cui ai citati artt. 24, comma 3, anche per il personale della categoria D di cui al presente CCNL, in misura media pro-capite di lire 10.000 mensili su base volontaria.
3. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.
4. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
5. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al comma 2, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
6. I massimali delle polizze di cui al comma 5 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
7. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti - sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.
8. Sono disapplicati l'art. 28, comma 2, del DPR 761/1979 e l'art. 19 del DPR 384/1990.

#### *ART. 26 - Patrocinio legale*

1. L'azienda, 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 o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qua-

lora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

3. L'azienda dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.
4. È disapplicato l'art. 41 del DPR 270/1987.

#### *ART. 27 - Clausole speciali*

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'amministrazione di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.
2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia. Il dipendente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia a proprie spese di tutti o parte dei documenti ivi inseriti eccetto il caso in cui essi siano utilizzati per le progressioni interne.
3. 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, provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dipendenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del D. Lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di personale previamente individuate, l'uso di alloggi di servizio.

#### *ART. 28 - Diritti derivanti da invenzione industriale*

1. Qualora il dipendente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590<sup>82</sup> C.C. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.
2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

#### *ART. 29 - Mensa*

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive.
2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.

---

82 ART. 2590 - Codice Civile - "Invenzione del Prestatore di lavoro".

Il prestatore di lavoro ha diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro. I diritti e gli obblighi delle parti sono regolati dalle leggi speciali.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.
4. Il costo del pasto determinato in sostituzione del servizio mensa non può superare £.10.000. Il dipendente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2000 per ogni pasto. Il pasto non è monetizzabile.
5. Sono disapplicati gli artt. 33 del DPR 270/1987 e 68, comma 2, del DPR 384/1990.

*ART. 30 - Attività sociali, culturali e ricreative*

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nelle aziende, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.
2. Sono disapplicati gli artt. 34 del DPR 270/1987 e 68, comma 3, del DPR 384/1990.

## TITOLO III - Flessibilità del rapporto di lavoro

### CAPO I - Rapporti a termine

*ART. 31<sup>83</sup> - Assunzioni a tempo determinato*

L'art. 17 del CCNL del 1 settembre 1995, come modificato ed integrato dal CCNL stipulato il 22 maggio 1997 nonché dall'art. 41, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999, è così sostituito:

1. Abrogato.
2. Per la selezione del personale da reclutare in attuazione del comma 1, le aziende ed enti applicano i principi previsti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n.207.
3. Abrogato.
4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito.
6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:
  - ✓ le ferie sono proporzionali al servizio prestatato;
  - ✓ in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt.23 e 24 del CCNL 1 settembre 1995, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n.463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n.638.

I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzio-

---

83 Il D.Lgs. 368 del 2001, entrato in vigore il 24 ottobre 2001, ha Abrogato la precedente disciplina della legge n. 230 del 1962 e successive modificazioni, posta alla base dell'art. 31 del CCNL integrativo del 20 settembre, che riproduce la disciplina delle assunzioni a tempo determinato. Alla luce del nuovo decreto, la disciplina pattizia è stata sostituita dal 24 ottobre 2001 dalla nuova regolamentazione legislativa in tutti i suoi aspetti (salvo le successive precisazioni) ed, in particolare, con riguardo alle ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato, al regime della durata, delle proroghe, della successione dei contratti stessi e del sistema sanzionatorio. L'unica parte della preesistente disciplina negoziale rimasta in vigore per un periodo di tempo limitato e cioè sino al 31 dicembre 2001 (data di scadenza dei contratti nazionali) ha riguardato le causali che tipizzavano le ragioni del ricorso ai contratti a tempo determinato. La cessazione di tali causali si è prodotta dalla data citata per espressa previsione del decreto legislativo anche se, come noto, il CCNL continua a produrre - per tutte le altre disposizioni - i propri effetti sino al rinnovo. In tal senso si è espresso anche il Dipartimento della Funzione pubblica con il parere del 22 gennaio 2002, n. prot. 35.



nale secondo i criteri di cui all'art. 23, comma 6 del CCNL 1 settembre 1995, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 23 del CCNL 1 settembre 1995.

- ✓ possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 21 del CCNL 1 settembre 1995.
  - ✓ non possono essere concesse le aspettative di cui all'art. 12.
7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:
    - a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
    - b) Abrogato
  8. Abrogato
  9. Abrogato
  10. Abrogato
  11. Abrogato
  12. Abrogato
  13. Abrogato
  14. I documenti di cui all'art. 14 del CCNL 1 settembre 1995, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 del codice civile per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1 settembre 1995.
  15. Al dipendente a tempo indeterminato, può essere concesso dall'azienda o ente di provenienza un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 12, comma 8 lett. b) del presente contratto, per la durata del contratto di lavoro a tempo determinato eventualmente stipulato con la stessa o altra azienda o ente del medesimo o di altro comparto.

#### *ART. 32 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo*

1. Le aziende possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d. lgs. 29/1993.
2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:
  - ✓ nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;
  - ✓ nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;
  - ✓ per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa momentaneamente farsi fronte con il personale in servizio;
  - ✓ in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;

- ✓ per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.
- 3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio a tempo indeterminato presso l'azienda, arrotondato in caso di frazioni all'unità.
- 4. Ai sensi dell'art. 2 del CCNQ, sottoscritto in data 9 agosto 2000, è escluso il ricorso al lavoro temporaneo per il personale appartenente ai profili professionali delle categorie A e B - posizione economica iniziale - fino alla quarta qualifica del sistema di classificazione di cui al CCNL stipulato il 7 aprile 1999 ovvero a profili professionali anche delle categorie C e D addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi. È rimessa alla valutazione delle aziende la possibilità di ricorrere alla forma di flessibilità di cui al presente articolo per le esigenze dei servizi di emergenza.
- 5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. L'azienda può ricorrere a tale flessibilità, tenendo conto dell'economicità dello strumento e della programmabilità delle urgenze.
- 6. Le aziende sono tenute, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D. Lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.
- 7. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale. È possibile la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dall'art. 38 del CCNL 7 aprile 1999. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.
- 8. L'azienda comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.
- 9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.
- 10. Le aziende provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL 7 aprile 1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto e sul tipo di profilo, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le aziende forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.
- 11. Alla fine di ciascun anno, le aziende forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3 nonché quelle di cui al comma 8.
- 12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto alle aziende di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo del 28 luglio 2000, n. 254.
- 13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni della legge 196/97 e all'Accordo quadro stipulato il 9 agosto 2000.

*ART. 33 - Contratto di formazione e lavoro*

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999, le aziende possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Il numero dei contratti di formazione e lavoro stipulabili è definito nell'ambito dei progetti previsti dall'art. 3, comma 3 della legge 863/1984.
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le aziende che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del D. Lgs. 29/1993 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, a meno che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 21.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle aziende del comparto, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a categorie riservatarie, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
  - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
  - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle categorie A e B, posizione economica iniziale.
6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.
7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.
8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art.14 del CCNL del 1 settembre 1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento del livello economico corrispondente al profilo di assunzione (Bs, C,

## Decreto Legislativo 368/2001

### Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

#### *ART. 1 - Apposizione del termine*

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
2. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni.

#### *ART. 2 - Omissis*

#### *ART. 3 - Divieti*

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
  - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
  - c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
  - d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

#### *ART. 4 - Disciplina della proroga*

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi 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 il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

#### *ART. 5 - Scadenza del termine e sanzioni Successione dei contratti*

1. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
3. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo con-

tratto si considera a tempo indeterminato.

4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

*ART. 6 - Principio di non discriminazione*

1. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

*ART. 7 - Formazione*

1. Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovrà ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi alla esecuzione del lavoro.
2. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuovere la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

*ART. 8 - Criteri di computo*

1. Ai fini di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a nove mesi.

*ART. 9 - Informazioni*

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi definiscono le modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori.
2. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende.

*ART. 10 - Esclusioni e discipline specifiche - Omissis.*

*Art. 11 - Abrogazioni e disciplina transitoria*

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo.
2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.
4. Omissis.

*ART. 12 - Sanzioni*

1. Nei casi di inosservanza degli obblighi derivanti dall'articolo 6, il datore di lavoro È punito con la sanzione amministrativa da L. 50.000 (pari a 25,82 euro) a L. 300.000 (pari a 154,94 euro). Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da L. 300.000 (pari a 154,94 euro) a L. 2.000.000 (pari a 1.032,91 euro).

D o Ds) dal CCNL del 7 aprile 1999 come integrato dal CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 17 del CCNL 1 settembre 1995, come riprodotto all'art. 31 del presente contratto, con le seguenti eccezioni:
  - a) il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);
  - b) nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
  - ✓ malattia
  - ✓ gravidanza e puerperio
  - ✓ astensione facoltativa post partum
  - ✓ servizio militare di leva e richiamo alle armi
  - ✓ infortunio sul lavoro
13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 8 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
14. Al termine del rapporto l'azienda è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B) del CCNL del 7 aprile 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.
16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle aziende che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili, informandone i soggetti sindacali.
18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

## CAPO II - Rapporto di lavoro a tempo parziale

### *ART. 34 - Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. Omissis<sup>84</sup>
2. Omissis<sup>85</sup>

### *ART. 35 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*

1. Al fine di adeguare al D. Lgs. 61/2000 la disciplina del trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 25 del CCNL del 7 aprile 1999 è sostituito dal seguente:
  1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio.
  2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.
  3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria calcolata sulle voci di cui all'art. 37 comma 2 lett. b) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
  4. 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 20 ore, retribuite con il compenso di cui al comma 3.
  5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.
  6. Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'azienda consolida il relativo orario di lavoro a domanda del dipendente.
  7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

84 Testo riportato in nota all'art 23, comma 12 CCNL 7.4.99

85 Il comma integra il testo dell'art 24 CCNL 7.4.99.

8. La contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
  9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.
  10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall'art. 8 della legge 554 del 1988 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni.
  11. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L. 1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.
  12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto e del CCNL 7 aprile 1999, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs 61/2000.
2. Il compenso per lavoro supplementare o straordinario di cui ai commi 3 e 4 del sostituito articolo 25 del CCNL 7 aprile 1999 avviene con la tariffa prevista dall'art. 34 commi 7 ed 8 del citato contratto sino al 30 dicembre 2001. Dal 31 dicembre la tariffa è aggiornata ai sensi dell'art. 39 del presente contratto.

### **CAPO III - Discipline sperimentali**

#### *ART. 36 - Disciplina sperimentale del telelavoro*

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
  - a. telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
  - b. altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Le aziende, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 CCNL 7 aprile 1999, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del



CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'azienda, sulla quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico delle aziende, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNQ del 23 marzo 2000.
5. Le aziende definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.
6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'azienda nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.
8. L'azienda definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23 marzo 2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.
9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le aziende attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'azienda.
11. Le aziende, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
  - ✓ danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
  - ✓ danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
  - ✓ copertura assicurativa INAIL.
12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene

all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D. Lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 38 del CCNL del 7 aprile 1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.
14. È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore è informato anche attraverso i mezzi informatici a disposizione.
15. È istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.
16. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNQ sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

## **TITOLO IV - Trattamento economico**

### **CAPO I - Istituti particolari**

#### *ART. 37 - Retribuzione e sue definizioni*

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
  - a) retribuzione mensile che è costituita dal valore economico tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds che attualmente sono riportati nella tabella B, colonna C, prospetto n. 2, allegata al CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001;
  - b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dalle fasce economiche di cui all'art. 30, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999 nonché dall'indennità integrativa speciale di cui alla tabella allegata 2 al presente contratto;
  - c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale di cui alla tabella B, colonna D, prospetto 2, allegata al CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 20 del CCNL 7 aprile 1999 ove spettante, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;
  - d) retribuzione globale di fatto annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.
3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di

- cui al comma 2 per 26.
4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.
  5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

#### *ART. 38 - Struttura della busta paga*

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'azienda, il nome e la categoria del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente. All'interno della busta paga sono evidenziate anche le ore accantonate in applicazione dell'art. 40.
2. In conformità alle normative vigenti, resta la possibilità del lavoratore di avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.
3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/1996.

#### *ART. 39 - Lavoro straordinario*

1. Con decorrenza 31 dicembre 2001, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 34, comma 7, del CCNL 7 aprile 1999, è rideterminata dividendo per 156 la retribuzione base mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. b) del presente CCNL, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Tale misura è maggiorata ai sensi del comma 8 del citato art. 34. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.
2. Il comma 7 dell'art. 34 del CCNL 7 aprile 1999 è disapplicato dal 31 dicembre 2001.

#### *ART. 40 - Banca delle ore*

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 34, comma 3 del CCNL del 7 aprile del 1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 34, comma 8 del CCNL del 7 aprile 1999, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.
5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio

dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.

6. La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.
7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 34, comma 6 del CCNL del 7 aprile 1999 nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.

#### *ART. 41 - Bilinguismo*

1. Al personale in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.
2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

#### *ART. 42 - Trattenute per scioperi brevi*

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lett. b).

#### *ART. 43 - Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale*

1. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto al momento del distacco, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.
2. Nel trattamento economico spettante all'atto del distacco, al dipendente cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa da almeno un anno, l'indennità di funzione, dovrà essere corrisposta solo nella quota prevista dall'art. 36, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999.
- 3<sup>86</sup>. Ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998, i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 7 aprile 1999, al servizio prestato nell'azienda, anche ai fini della mobilità salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova, ove previsto, in caso di vincita di concorso.
4. Il presente articolo sostituisce l'art. 41, comma 9 del CCNL 7 aprile 1999 dall'entrata in vigore del presente contratto.

---

86 Il comma 9 dell'art 23 CCNL 19.04.2004 stabilisce che "Ad integrazione dell'art. 43, comma 3 del CCNL integrativo del 7.4.99 ed oltre a quanto già ivi stabilito per il sistema di classificazione, al personale in distacco ed in aspettativa sindacale ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa"

#### ART. 44 - Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.
2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
  - ✓ una indennità di trasferta pari a L. 40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
  - ✓ un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
  - ✓ il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
  - ✓ un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
  - ✓ il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;
  - ✓ il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;

Nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L. 43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L. 85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
5. I dipendenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfetaria di L. 40.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.
6. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 5 sono ricomprese le seguenti:
  - ✓ attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
  - ✓ assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
  - ✓ attività che comportino imbarchi brevi;
  - ✓ interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.
7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso

- l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
  9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
  10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
  11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposta in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto, nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.
  12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
  13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 50, comma 2, ultimo periodo.
  14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.
  15. Sono disapplicati l'art. 43 del DPR 761/1979 e l'art. 18 del DPR 384/1990.
  16. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lettera a), primo alinea ed al comma 5 decorrono dal 31 dicembre 2001.

#### *ART. 45 - Trattamento di trasferimento*

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa azienda per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:
  - ✓ indennità di trasferta per sé ed i familiari;
  - ✓ rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
  - ✓ rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
  - ✓ indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
  - ✓ indennità di prima sistemazione.
2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.
3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse di cui all'art. 1, comma 59 della legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni.
4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. Il comma 2 decorre dal 31 dicembre 2001.

#### *ART. 46 - Trattamento di fine rapporto di lavoro*

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:

- a) trattamento economico iniziale di cui alla tabella B, colonna E, prospetto n. 2 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001;
  - b) fasce economiche di sviluppo professionale in godimento ai sensi dell'art. 30, comma 1 lettera b) del CCNL 7 aprile 1999;
  - c) indennità integrativa speciale;
  - d) tredicesima mensilità;
  - e) retribuzione individuale di anzianità;
  - f) eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.
  - g) indennità di funzione per posizione organizzativa;
  - h) indennità professionali specifiche.
  - i) indennità di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001.
2. Il presente articolo entra in vigore dal 31 dicembre 2001.

## **TITOLO V - Disposizioni finali**

### **CAPO I - Norme finali e transitorie**

*ART. 47\* - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali*  
*\*Testo modificato dal comma 3 dell'art 23 CCNL 19.04.2004*

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.
2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'invalidità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio ed all'equo indennizzo, che rimangono regolate dalle seguenti leggi e le loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPCM del 5 luglio 1965; DPR. 20 aprile 1994, n. 349; DPR 30 dicembre 1981, n. 834 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 e successive modifiche ed integrazioni; art. 1, commi da 119 a 122 della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue:
  - ✓ Per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico iniziale di cui all'art. 30, comma 1, lett. a) del CCNL del 7 aprile 1999, corrispondente alla posizione di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda;
  - ✓ L'azienda od ente ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dipendente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda od ente stesso;
  - ✓ Nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato. Sono disapplicati l'art. 49 del DPR 761 del 1979 e l'art. 63 del DPR 270 del 1987.

3. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al D.Lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.
4. La misura dell'indennità integrativa speciale è stabilita dalla tabella allegato 2.
5. In materia di congedo per cure degli invalidi si rinvia alle seguenti leggi: legge 30 marzo 1971, n. 118; DPR 29 dicembre 1973, n. 1032; D.L. 12 settembre 1983, n. 463 convertito in legge 11 novembre 1983, n. 638; D. Lgs. 23 novembre 1988, n. 509; D.L. 25 novembre 1989, n. 382 convertito in legge 25 gennaio 1990, n. 8; legge 24 dicembre 1993, n. 537.
6. Nei confronti del personale del comparto continua a trovare applicazione la disciplina degli articoli 1 e 2 della legge n. 336/1970 e successive modificazioni e integrazioni; in particolare, il previsto incremento di anzianità viene equiparato ad una maggiorazione della retribuzione individuale di anzianità pari al 2,50% della nozione di retribuzione di cui all'art.37, comma 2, lett. b) per ogni biennio considerato o in percentuale proporzionalmente ridotta, per periodi inferiori al biennio.

*ART. 48 - Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro*

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 7 aprile 1999, adottano con proprio atto, 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 27.11.1991, n.92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

*ART. 49 - Errata corrige*  
Omissis

*ART. 50 - Norma speciale per le A.R.P.A.*

1. Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL del 27 gennaio 2000 relativo al personale confluito nelle A.R.P.A. e fermo rimanendo quanto stabilito dal medesimo accordo in tema di struttura della retribuzione ed inquadramento del personale, al presente contratto viene allegata la tabella all. n. 4 di equiparazione del personale confluito nell'Arpa del Friuli-Venezia Giulia proveniente dall'Osservatorio meteorologico regionale (OSMER).
2. Con riferimento ai profili di collaboratore tecnico professionale e di collaboratore tecnico professionale esperto le A.R.P.A., in relazione ai propri settori di attività e tenuto conto dell'autonomia regolamentare in tema di reclutamento del personale, possono prevedere, tra i requisiti di accesso, anche ulteriori corsi di laurea oltre quelli indicati per i succitati profili dalle declaratorie allegato n. 1 al presente contratto.

*ART. 51<sup>87</sup> - Procedure di conciliazione ed arbitrato*

1. Con l'entrata in vigore del CCNQ stipulato il 23 gennaio 2001 sulle procedure di conciliazione ed arbitrato si è completato il quadro normativo previsto dall'art. 69 bis del D. Lgs. 29 del 1993 in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro.
2. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1 sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi al soggetto di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del predetto decreto, richiamati dall'art. 6, comma 1 lettera c punto b) del CCNL del 7 aprile 1999.

---

87 Testo riportato in appendice normativa.



### *ART. 52 - Disapplicazioni*

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs.n.29/1993, sono disapplicate tutte le norme contenute:
  - a) nel DPR 270/1987, le quali sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 1 settembre 1995 e successive integrazioni, dal CCNL 7 aprile 1999 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni non menzionate nei suddetti contratti collettivi sono state superate dal DPR 384/1990 di cui alla successiva lettera b) o, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti;
  - b) nel DPR 494/1987, gli artt. da 46 a 51, in quanto disapplicati o hanno esaurito i propri effetti;
  - c) nel DPR 384/1990, le quali sono state esplicitamente disapplicate dal CCNL 1 settembre 1995 e successive integrazioni, dal CCNL 7 aprile 1999 e dal presente nei singoli articoli di riferimento. Le disposizioni del DPR 384/1990 non menzionate nei suddetti contratti collettivi e nel presente, data la loro natura transitoria e contingente, hanno cessato di produrre i propri effetti ovvero sono state superate dal D. Lgs 502/1992 e succ. modificazioni ed integrazioni e dal D. Lgs 626/1996. Sono, in particolare, disapplicati, l'art. 17 in quanto già sostituito dall'art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999 e gli artt. da 24 a 32 e da 35 a 38, in quanto sostituiti dalla disciplina generale dei CCNQ dell'8 febbraio 1996 e del 7 agosto 1998, come integrato e modificato dai CCNQ 27 gennaio 1999 e 9 agosto 2000.
  - d) nel DPR 761/1979, ivi compreso il rinvio alle disposizioni del T.U. del 3 gennaio 1957 degli impiegati civili dello Stato, espressamente menzionate nei CCNL citati nelle precedenti lettere e nel presente contratto.
2. Ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. 29/1993, come modificato dall'art. 71, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, cessano, altresì, di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti ed espressamente applicabili anche al personale del Servizio Sanitario Nazionale esplicitamente disapplicate. Con riferimento all'art. 44, per le missioni all'estero continuano ad essere applicati il R.D. 3 giugno 1926, n. 941, la L. 6 marzo 1958, n. 176, la L. 28 dicembre 1989, n. 425 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le relative disposizioni regolamentari.
3. Ai sensi del comma 2, le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui ai precedenti commi ovvero ulteriori eventuali disapplicazioni saranno oggetto di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.

## **ALLEGATO 1\* - Declaratorie delle categorie e profili**

*\*Il presente allegato è aggiornato alla luce delle modifiche ed integrazioni che i CCNL Integrativo del 7 aprile 1999 e CCNL 19 aprile 2004 hanno apportato al sistema di classificazione del personale iniziato con il CCNL 7 aprile 1999*

### **CATEGORIA A**

#### *DECLARATORIA*

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

#### *PROFILI PROFESSIONALI*

##### *Ausiliario specializzato*

Svolge le attività semplici di tipo manuale che richiedono una normale capacità nella qualificazione professionale posseduta, quali, ad esempio, l'utilizzazione di macchinari e attrezzature specifici, la pulizia e il riordino degli ambienti interni ed esterni e tutte le operazioni inerenti il trasporto di materiali in uso, nell'ambito dei settori o servizi di assegnazione, le operazioni elementari e di supporto richieste, necessarie al funzionamento dell'unità operativa.

L'ausiliario specializzato operante nei servizi tecnico-economici può essere adibito alla conduzione di autoveicoli strumentali alla propria attività e alla loro piccola manutenzione;

L'ausiliario specializzato operante nei servizi socio-assistenziali provvede all'accompagnamento o allo spostamento dei degenti, in relazione alle tipologie assistenziali e secondo i protocolli organizzativi delle unità operative interessate.

##### *Commesso*

Svolge attività di servizio e supporto nell'ambito dell'unità operativa di assegnazione quali, ad esempio, la apertura e la chiusura degli uffici secondo gli orari stabiliti, il servizio telefonico e di anticamera, nonché l'accesso del pubblico negli uffici, il prelievo e la distribuzione della corrispondenza, la riproduzione e il trasporto di fascicoli, documenti, materiale e oggetti vari di ufficio, il mantenimento dell'ordine dei locali e delle suppellettili di ufficio, disimpegnando mansioni elementari di manovra di macchine ed apparecchiature.

#### *MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA A:*

- ✓ dall'esterno, attraverso le procedure della legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni

#### *REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI:*

- ✓ assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

### **CATEGORIA B**

#### *DECLARATORIA*

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche di base relative allo svolgimento dei compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali nonché autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima;

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello B super (Bs) di cui alla tabella allegato 5 - i

lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano il coordinamento di altri lavoratori ed assunzione di responsabilità del loro operato ovvero richiedono particolare specializzazione.

## *PROFILI PROFESSIONALI DELLA CATEGORIA B*

### *Operatore tecnico*

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse;

### *Operatore tecnico addetto all'assistenza<sup>88</sup>*

Svolge le attività alberghiere relative alla degenza comprese l'assistenza ai degenti per la loro igiene personale, il trasporto del materiale, la pulizia e la manutenzione di utensili e apparecchiature.

### *Coadiutore amministrativo*

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative quali, ad esempio, la classificazione, la archiviazione ed il protocollo di atti, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi predeterminati, operazioni semplici di natura contabile, anche con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

## *MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:*

- ✓ dall'esterno: mediante le procedure previste dalla legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni o concorsuali secondo le vigenti disposizioni.
- ✓ dall'interno: con le modalità previste dall'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999 dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale.

## *REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA B:*

- ✓ dall'esterno:
  - per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Per l'operatore tecnico addetto all'assistenza lo specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991.
  - per il coadiutore amministrativo, diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica.
- ✓ dall'interno:
  - per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Per l'operatore tecnico addetto all'assistenza lo specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991. Ove non siano previsti specifici titoli, cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.
  - per il coadiutore amministrativo: diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica. Ove non richiesti, ovvero in mancanza di essi o del titolo di studio, devono essere posseduti cinque anni di esperienza professionale nella categoria A.

<sup>88</sup> Ai sensi del comma 2, Art.4 CCNL Integrativo 7.4.99 tale profilo è ad esaurimento.

## PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs)

### *Puericultrice*

Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

### *Operatore tecnico specializzato*

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse. A titolo esemplificativo si indicano il conduttore di caldaie a vapore, il cuoco diplomato, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore, l'autista di autoambulanza \* tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province Autonome del 22 maggio (pubblicato nella G.U. n. 196 del 25 agosto 2003).

### *Operatore sociosanitario*<sup>89</sup>

Svolge la sua attività sia nel settore sociale che in quello sanitario in servizi di tipo socioassistenziali e sociosanitario residenziali e non residenziali, in ambiente ospedaliero e al domicilio dell'utente. Svolge la sua attività su indicazione - ciascuna secondo le proprie competenze - degli operatori professionali preposti all'assistenza sanitaria e a quella sociale, ed in collaborazione con gli altri operatori, secondo il criterio del lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore sociosanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

- a) assistenza diretta e di supporto alla gestione dell'ambiente di vita;
- b) intervento igienico sanitario e di carattere sociale;
- c) supporto gestionale, organizzativo e formativo.

### *Coadiutore amministrativo esperto*

Svolge nell'unità operativa di assegnazione attività amministrative di una certa complessità, quali, ad esempio, la compilazione di documenti e modulistica, con l'applicazione di schemi anche non predeterminati, operazioni di natura contabile con l'ausilio del relativo macchinario, la stesura di testi - anche di autonoma elaborazione - mediante l'utilizzo di sistemi di video-scrittura o dattilografia, la attività di sportello.

### *MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs):*

- ✓ dall'esterno: nel rispetto dell'art. 15, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.
- ✓ dall'interno: art. 17 del CCNL 7 aprile 1999;

### *REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs):*

- ✓ dall'esterno:
  - per la puericultrice, diploma di cui al RD n. 1098/1940 o di cui al DM Sanità 21 ottobre 1991, n. 458 art. 6, comma 2 (G.U. n. 75/1992)
  - per l'operatore tecnico specializzato, assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private.

---

<sup>89</sup> Questo profilo è stato istituito con il CCNL Integrativo 7.4.99 art. 4.

- per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:
    - conduttore caldaie a vapore: abilitazione specifica;
    - cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;
    - elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;
    - autista di ambulanza: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza;
  - per l'operatore sociosanitario: specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000.
  - per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado.
- ✓ dall'interno:
- per la puericultrice, gli stessi previsti per le assunzioni dall'esterno.
  - per l'operatore tecnico specializzato, cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo nell'azienda o ente nella posizione B, fermi rimanendo per il conduttore di caldaie a vapore, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore e l'autista di ambulanza il possesso degli attestati e diplomi indicati per l'accesso dall'esterno. Per l'operatore tecnico - cuoco - non in possesso del diploma di scuola alberghiera è richiesta una anzianità di tre anni di esperienza professionale nel profilo sottostante unitamente all'effettuazione di un corso di formazione definito a livello aziendale.
  - per l'operatore socio sanitario, ai sensi dell'art. 4:
    - dalla categoria B, livello iniziale, con specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000;
    - dalla categoria A, con cinque anni di anzianità di servizio nella categoria ed il possesso dello specifico titolo di cui al punto precedente.
  - per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo della categoria B, livello iniziale.

#### *PROFILI AD ESAURIMENTO DI CUI ALL'ART 18, COMMA 5 DEL CCNL 7 APRILE 1999*

##### *Operatore professionale di 2ª categoria*

Per il personale appartenente alle seguenti figure già ricomprese nell'ex profilo professionale di Operatore professionale di 2ª categoria, si riportano di seguito le disposizioni previgenti cui fare riferimento per le mansioni proprie di tali figure:

- ✓ infermiere generico art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni
- ✓ infermiere psichiatrico art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificaz. ed integraz. (con un anno di corso)

Nulla è innovato per i requisiti di accesso e i contenuti professionali delle seguenti figure di cui si riportano le disposizioni di riferimento:

- ✓ massaggiatore - art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificaz. ed integraz.
- ✓ massofisioterapista - art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificaz. ed integrazioni

## CATEGORIA C

### DECLARATORIA

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 con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

#### *PROFILI PROFESSIONALI*

##### *Personale del ruolo sanitario*

###### *Puericultrice esperta*

Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.

###### *Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso esperto*

Svolgono le funzioni previste, rispettivamente, dall'art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificazioni ed integrazioni

###### *Massaggiatore o massofisioterapista esperto*

Svolgono le funzioni, rispettivamente, previste dall'art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificazioni ed integrazioni e dall'art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificazioni ed integrazioni

Per tutte le figure sopradescritte i contenuti delle funzioni sono integrati dalle specifiche della declaratoria legate all'esperienza professionale. I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti rimangono profili ad esaurimento.

##### *Personale tecnico*

###### *Assistente tecnico*

Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla 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, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

###### *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, la corretta applicazione dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

Operatore tecnico specializzato esperto

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, oltre ad eseguire gli interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse, svolge attività particolarmente qualificate che presuppongono specifica esperienza professionale maturata nel sottostante profilo di Bs.

*Personale amministrativo*  
*Assistente amministrativo*

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - 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.

**MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA C:**

- ✓ dall'esterno: mediante pubblico concorso;
- ✓ dall'interno: ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999.

**REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA C:**

- ✓ dall'esterno:
  - per il profilo della puericultrice esperta, oltre al requisito professionale previsto dalla legge istitutiva del profilo, cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs in aziende ed enti del SSN.
  - per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;
  - per il profilo di programmatore, il possesso del diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto;
  - per l'operatore tecnico specializzato esperto cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs nelle aziende o enti del SSN ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs.
  - per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado;
- ✓ dall'interno:
  - per il profilo di puericultrice esperta, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno;
  - per i profili di infermiere generico, di infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti, trattandosi di profili ad esaurimento, l'accesso è solo dall'interno. I requisiti professionali sono quelli previsti dalle norme istitutive dei profili unitamente a cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs.
  - per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.
  - per il profilo di programmatore, il possesso del diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale di quattro anni

- maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente
- per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.
- per il profilo di operatore tecnico specializzato esperto, il possesso degli stessi requisiti per l'accesso dall'esterno.
- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

## CATEGORIA D

### *DECLARATORIE*

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 di strutture operative semplici previste dal modello organizzativo aziendale;

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello economico D super (Ds) - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che, oltre alle conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, richiedono a titolo esemplificativo e anche disgiuntamente: autonomia e responsabilità dei risultati conseguiti; ampia discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative di assegnazione; funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane; coordinamento di attività didattica; iniziative di programmazione e proposta.

### *PROFILI PROFESSIONALI*

#### *Collaboratori professionali sanitari*

##### *Personale infermieristico*

- ✓ Infermiere: DM 739/1994
- ✓ Ostetrica: DM 740/1994
- ✓ Dietista: DM 744/1994
- ✓ Assistente sanitario: DM 69/97
- ✓ Infermiere pediatrico: DM 70/1997
- ✓ Podologo: DM 666/1994
- ✓ Igienista dentale: DM 669/1994

##### *Personale tecnico sanitario*

- ✓ Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: DM 745/1994
- ✓ Tecnico sanitario di radiologia medica: DM 746/1994
- ✓ Tecnico di neurofisiopatologia: DM 183/1995
- ✓ Tecnico ortopedico: DM 665/1994
- ✓ Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: DM 316/1998
- ✓ Odontotecnico: art. 11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992
- ✓ Ottico: art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992

##### *Personale della riabilitazione*

- ✓ Tecnico audiometrista: DM 667/1994
- ✓ Tecnico audioprotesista: DM 668/1994



- ✓ Fisioterapista: DM 741/1994
- ✓ Logopedista: DM 742/1994
- ✓ Ortottista: DM 743/1994
- ✓ Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: DM 56/1997
- ✓ Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: DM 57/1997
- ✓ Terapista occupazionale: DM 136/1997
- ✓ Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403
- ✓ Educatore professionale: DM 10 febbraio 1984.
- ✓ Personale di vigilanza ed ispezione
- ✓ Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro: DM 58/1997

*Personale dell'assistenza sociale*

- ✓ Collaboratore professionale Assistente sociale: art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84

*Collaboratori professionali sanitari*

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali del personale appartenente a tali profili, si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti indicati a fianco di ciascuno. Tali profili, comunque, svolgono, oltre alle attività attinenti alla professionalità specifica relativa al titolo abilitante, anche funzioni di carattere strumentale - quali, ad esempio, la tenuta di registri - nell'ambito delle unità operative semplici; assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le aziende ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore; collaborano all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, possono essere assegnati, previa verifica dei requisiti, a funzioni dirette di tutor in piani formativi; all'interno delle unità operative semplici possono coordinare anche l'attività del personale addetto per predisporre i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo.

*Assistente religioso*

I contenuti e requisiti del profilo sono regolamentati ai sensi dell'art. 38 della legge n. 833/1978.

*Collaboratore professionale Assistente sociale*

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica; assicura i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le aziende; svolge attività didattico-formativa e di supervisione ai tirocini specifici svolti nelle strutture del Servizio sanitario nazionale; può coordinare anche l'attività degli addetti alla propria unità operativa semplice, anche se provenienti da enti diversi.

*Collaboratore tecnico - professionale*

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti 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 - professionale*

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e

legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

#### *MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:*

- ✓ dall'esterno: pubblico concorso
- ✓ dall'interno: art. 16 del CCNL 7 aprile 1999

#### *REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA D:*

- ✓ dall'esterno:
  - per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.
  - per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.
- ✓ dall'interno:
  - per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.
  - per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso del diploma di laurea, corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali, ovvero, in mancanza - fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria C.

#### *PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO D SUPER (Ds)*

##### *Collaboratore professionale sanitario esperto*

Programma, nell'ambito dell'attività di organizzazione dei servizi sanitari la migliore utilizzazione delle risorse umane in relazione agli obiettivi assegnati e verifica l'espletamento delle attività del personale medesimo. Collabora alla formulazione dei piani operativi e dei sistemi di verifica della qualità ai fini dell'ottimizzazione dei servizi sanitari. Coordina le attività didattiche tecnico-pratiche e di tirocinio, di formazione (quali, ad esempio, diploma universitario, formazione complementare, formazione continua) del personale appartenente ai profili sanitari a lui assegnate. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli.

##### *Collaboratore professionale Assistente sociale esperto*

Sulla base dei contenuti e delle attribuzioni previste dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84, svolge attività di vertice nei servizi sociali con particolare autonomia tecnico-professionale, elevata professionalità ed assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti dall'unità operativa. Assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto e formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli.

##### *Collaboratore tecnico - professionale esperto*

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito;

collabora con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale del ruolo tecnico cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli e per la semplificazione o snellimento delle procedure eventualmente connesse. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale esperto 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 - professionale esperto*

Assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività amministrative e contabili di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale amministrativo cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività cui è preposto. Formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nelle attività di competenza e per la semplificazione amministrativa. Le attività lavorative del collaboratore professionale amministrativo esperto possono svolgersi - oltre che nell'area amministrativa - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

#### *MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO DS:*

- ✓ dall'esterno: mediante pubblico concorso nel rispetto dell'art. 15, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999;
- ✓ dall'interno: ai sensi dell'art. 17 del CCNL 7 aprile 1999.

#### *REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO DS:*

- ✓ dall'esterno:
  - per i collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione, unitamente ad una esperienza professionale complessiva di otto anni nei corrispondenti profili della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
  - per il solo profilo infermieristico, in alternativa, esperienza triennale nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;
  - per il Collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo - professionale esperto, il possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione, corredato - ove necessario - delle prescritta iscrizione all'albo professionale da almeno tre anni.
- ✓ dall'interno:
  - per i collaboratori professionali sanitari esperti dei servizi infermieristici;
  - esperienza professionale complessiva di sei anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
  - esperienza professionale complessiva triennale nel medesimo profilo della cate-

goria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato, del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;

- esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale
- per tutti gli altri collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:
- esperienza professionale complessiva di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D - livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
- esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale
- per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto: in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), corredato della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge, è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale.

#### *DISPOSIZIONI FINALI*

1. In tutti i casi in cui nelle presenti declaratorie e/o profili, con riferimento ai requisiti di accesso, si usa la dizione "livello iniziale", essa deve intendersi come posizione di accesso alle categorie A, B, C, D oppure, ove articolate al loro interno, ai livelli economici Bs e Ds. Tale dizione prescinde, ai fini dell'ammissione alle selezioni, dal trattamento economico in godimento del candidato che, pur appartenendo alla posizione iniziale con riferimento all'accesso, potrebbe essere già titolare di una delle fasce previste per la progressione orizzontale.
2. Le parti, preso atto delle modifiche in atto dei percorsi formativi di livello universitario nonché delle equipollenze previste dalle vigenti disposizioni con riguardo alle denominazioni dei titoli di studio e dei diplomi delle professioni sanitarie e delle assistenti sociali, inseriti nella categoria D (livello economico iniziale e livello Super) richiesti per l'accesso, ritengono che le aziende debbano provvedere all'automatico aggiornamento delle relative dizioni nei relativi bandi di concorso.
3. Per quanto attiene ai diplomi di laurea richiesti per i collaboratori tecnico - professionali e amministrativo - professionali della categoria D, nel livello economico iniziale e nel livello super di esperto, la dizione "diploma di laurea" richiesto per l'ammissione dall'esterno o dall'interno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge di laurea di primo livello (denominata "laurea") e di secondo livello (denominata "laurea specialistica"). Il bando di concorso dovrà indicare il titolo richiesto.
4. Per l'istituzione dei profili di collaboratore tecnico professionale, le Aziende ed enti, in relazione alle proprie esigenze, potranno tenere conto anche dei diplomi di laurea relativi a settori riguardanti le innovazioni tecnologiche nel campo sanitario

**ALLEGATO 2**  
**Tabelle indennità integrativa speciale per le diverse categorie**  
*Categorie e Posizioni economiche di sviluppo (importi annui lordi dell'IIS)*

Ds 12.658.000	Ds1 12.658.000	Ds2 12.698.000	Ds3 12.698.000	Ds4 e Ds5 12.698.000
D 12.482.000	D1 12.482.000	D2 12.482.000	D3 12.482.000	D4 e D5 12.482.000
C 12.339.000	C1 12.339.000	C2 12.339.000	C3 12.339.000	C4 12.339.000
Bs 12.237.000	Bs1 12.237.000	Bs2 12.237.000	Bs3 12.237.000	Bs4 12.237.000
B 12.153.000	B1 12.153.000	B2 12.153.000	B3 12.153.000	B4 12.153.000
A 12.078.000	A1 12.078.000	A2 12.078.000	A3 12.078.000	A4 12.078.000

NB: ai sensi dell'art 24 CCNL 19.04.2004 la IIS a decorrere dal 1.1.2003 cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione e viene conglobata sullo stipendio gabbellare

**ALLEGATO 3**  
**Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali**

*ART. 1 - Definizione*

1. 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*

1. 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 A3-0043/94, 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 dell'Amministrazione 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 gli Enti in possesso dei requisiti necessari, oppure individuare 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 di quanto previsto dagli articoli 59 e 59 bis del Decreto Legislativo n. 29/1993, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 80/1998, venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini 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, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.
2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dai CCNL in vigore.

#### *ART. 3 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali*

1. 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.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. 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*

1. 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.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### *ART. 5 - Denuncia formale*

1. 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 comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della 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.

2. 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
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, 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.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione 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.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione 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*

1. 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.
2. L'amministrazione 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.
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Sarà cura dell'Amministrazione 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, 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.
6. L'Amministrazione 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.

pagina bianca  
non stampare



# CCNL del Comparto Sanità del 20 settembre 2001

**biennio economico 2000-2001**

## PARTE GENERALE

*ART. 1<sup>90</sup> - Durata e decorrenza del contratto biennale*  
Abrogato

### **PARTE I<sup>91</sup> - Biennio economico 2000-2001**

*ART. 2<sup>92</sup> - Incrementi tabellari*

1. Omissis
2. Omissis
3. Omissis
4. Con l'entrata in vigore del presente contratto, nella categoria D, livello economico iniziale e livello economico Ds, sono istituite le posizioni economiche D5 e D5 Super, indicate nella tabella E del presente contratto.

*ART. 3<sup>93</sup> - Finanziamento dei trattamenti economici*

*ART. 4<sup>94</sup> - Utilizzo delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa*

*ART. 5<sup>95</sup> - Indennità di rischio da radiazioni*

1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica - ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28.03.1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27.10.1988 n. 460) e confermata dall'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996-1997 del 27 giugno 1996 - a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di L. 200.000 mensili lorde.

---

90 Vedi artt.1 e 2 del CCNL 19.04.2004

91 Le norme di cui al presente CCNL relative al trattamento economico per il biennio 2000-2001 sono incrementate con le disposizioni di cui alla Parte II - Trattamento Economico - Capo I del CCNL 19.04.2004. Ad ogni modo al fine di rendere continua la trattazione della materia se ne ripropongono in nota i testi.

92 1. Gli stipendi tabellari di cui all'allegato 9, colonna C) del CCNL 7 aprile 1999, prospetto n. 2 sono incrementati delle misure mensili lorde indicate nell'allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui del trattamento economico iniziale risultanti dalla applicazione del comma 1, sono rideterminati alle medesime scadenze, nella misura stabilita dalla allegata tabella B, prospetti nn. 1 e 2.

3. Gli importi delle fasce retributive di cui all'allegato n. 11 del CCNL 7 aprile 1999 sono rideterminati nei valori indicati nelle tabelle C e D alle scadenze ivi indicate

2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante al personale interessato è trasferito dal fondo di cui all'art. 38, comma 1, al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.
3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999.
4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera a) del CCNL 7 aprile 1999.
6. Al personale dei commi 1 e 3, competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione<sup>96</sup>.
7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. È, peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confermata dall'art. 44, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 1 settembre 1995.

93 1. I fondi di cui all'art. 38, commi 1 e 3 del CCNL 7 aprile 1999 sono confermati e per il loro tramite si provvede al finanziamento dei trattamenti economici cui i fondi stessi sono finalizzati con le precisazioni dei seguenti commi. Il loro ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1999 ed, in particolare, il fondo dell'art. 38 comma 1 è comprensivo dell'incremento annuo dello 0,06% previsto a tale scadenza.

2. Sono confermate le modalità di incremento del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 38, commi 3 e 4 del CCNL 7 aprile 1999. L'incremento pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1999 al netto degli oneri riflessi di cui al comma 5 dell'art. 38 è confermato per tutto l'anno 2000. Per l'anno 2001, si rinvia all'art. 4.

3. Il fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 nonché le modalità di incremento del fondo stesso sono confermati. Inoltre, il fondo viene altresì incrementato alle decorrenze indicate con le seguenti risorse:

- a) dal 1 gennaio 2000, delle risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) in godimento del personale comunque cessato dal servizio a decorrere dalla medesima data. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni. L'importo accantonato confluisce in via permanente, nel fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;
- b) dal 1.7.2000 da una somma mensile L. 5.000 pro-capite per sei mesi. Dall'1.1.2001 l'incremento è pari a L. 13.000 mensili pro capite, per dodici mensilità, che riassorbe il precedente. Tali risorse residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione non utilizzati per l'incremento degli stipendi tabellari.

4. Le risorse di cui al fondo dell'art. 39, utilizzate dalla data di entrata in vigore del CCNL 7 aprile 1999, per le finalità ivi previste o per quelle introdotte dal presente contratto, sono riassegnate al fondo dalla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta del personale che ne ha usufruito.

94 1. Dal 1 gennaio 2001, le risorse pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1999 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, messe a disposizione dalle Regioni, sono destinate ai fondi dell'art. 38 o dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, nella misura prevista dalla medesima contrattazione integrativa.

2. Con riguardo alla destinazione delle risorse di cui all'1,2% sono fatti salvi gli eventuali accordi integrativi già sottoscritti in materia per il 2001.

95 Questo articolo ha trasformato l'indennità di rischio radiologico in indennità professionale specifica.

96 A fronte del chiarimento Aran, secondo il quale i 15 giorni di ferie aggiuntive:

✓ devono essere fruiti in una unica soluzione nell'anno di competenza senza possibilità di frazionamento indipendentemente dalla particolare articolazione dell'orario svolto su 5 o 6 giorni,

✓ nella fruizione delle ferie aggiuntive, che riguardano il riposo biologico, rimangono assorbiti i riposi settimanali e compensativi e le eventuali festività che ricadono nel periodo,

alcune Aziende Sanitarie nell'applicazione di tale istituto hanno ritenuto di non attenersi all'ipotesi di cui al secondo punto, considerando che nei 15 giorni di ferie aggiuntive non sono computabili eventuali giorni festivi né di riposo domenicale nonché la giornata del sabato per coloro che operano in 5 giorni su 7. Tale orientamento è stato seguito anche dai giudici di merito. (Sent. Trib. di Venezia - Sez lavoro - del 3 febbraio 2004)

8. La tabella all. n. 6 del CCNL 7 aprile 1999 è sostituita con la tabella F del presente contratto. Sono disapplicati l'art. 54 del D.P.R. 384/1990 e l'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996-1997 del 27 giugno 1996.

*Art. 6<sup>97</sup>*

Omissis

## **PARTE II<sup>98</sup>**

### **Finanziamenti aggiuntivi per il ruolo sanitario e per le assistenti sociali**

*ART. 7 - Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive.*

Omissis

*ART. 8 - Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistente sociale.*

Omissis

*ART. 9<sup>99</sup> - Trasformazione dei posti e passaggi.*

Omissis

*ART. 10<sup>100</sup> - Coordinamento*

1. Omissis, per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica inden-

---

97 Articolo riportato in nota al comma 10 dell'art. 31 CCNL 7.4.99

98 La Parte II del presente CCNL ha finalizzato risorse aggiuntive dirette alla valorizzazione delle professionalità del ruolo sanitario e ruolo tecnico - assistente sociale - ed al loro sviluppo professionale..Poiché l'insieme dei requisiti richiesti al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario nonché al profilo operatore professionale - assistente sociale - del ruolo tecnico, in realtà, per contenuti e competenze, corrisponde a quello della categoria D dei rispettivi profili, si è provveduto a dare avvio ad un processo di riqualificazione che ha visto transitare queste figure dalla categoria C alla categoria D. con decorrenza 1.9.2001.

99 Per opportuna conoscenza riportiamo il testo dell'art 9:

1. La trasformazione dei posti di cui all'art. 8, comma 2 avviene con decorrenza dal 1 settembre 2001. Dalla stessa data alla dotazione organica dei profili del ruolo sanitario e del ruolo tecnico - assistenti sociali - delle categorie C e D sono apportate le conseguenti modifiche.

2. Con decorrenza dal 1 settembre 2001 tutti gli operatori professionali del ruolo sanitario e l'operatore professionale - assistente sociale - del ruolo tecnico assumono la denominazione della categoria D, rispettivamente, di "collaboratore professionale sanitario" nei profili e discipline già corrispondenti a quella della categoria di provenienza nonché di collaboratore professionale - assistente sociale.

3. I commi 1 e 2 trovano applicazione anche nei confronti del personale in distacco o aspettativa per motivi sindacali all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto.

4. Il personale del ruolo sanitario e le assistenti sociali transitati alla categoria D, secondo i servizi di assegnazione assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le singole aziende ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore. In tal senso si intendono completati i contenuti dei relativi profili di cui all'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999. Con successivo accordo le declaratorie di cui al citato allegato saranno comunque adeguate al nuovo assetto organizzativo anche con riferimento ai requisiti di accesso dall'interno e dall'esterno.

5. Il personale di cui al presente articolo che sarà assunto successivamente all'entrata in vigore del presente contratto a seguito di pubblico concorso indetto sulla base della precedente classificazione, viene inquadrato nella categoria D.

6. Il personale di cui al presente articolo adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero addetto ad altre attività per motivi di salute all'entrata in vigore del presente contratto non beneficia direttamente del passaggio e viene inquadrato nella categoria D, a domanda - da effettuarsi entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto con riacquisizione delle mansioni proprie del profilo di appartenenza. Tale domanda, nel caso di allontanamento per motivi di salute, deve essere corredata - anche in momento successivo - da apposita certificazione medico legale attestante la recuperata efficienza per lo svolgimento delle mansioni proprie del profilo di appartenenza. In caso di mancata presentazione della domanda o impossibilità per motivi di salute di svolgere le mansioni del proprio profilo i dipendenti interessati saranno inquadrati in un profilo diverso della categoria C con le conseguenti modifiche della dotazione organica.

100 La funzione di coordinamento segue al nuovo assetto nell'organizzazione del lavoro conseguente al riordino delle professioni sanitarie. L'art 10 ha inteso evitare ogni forma di automatismo per la corresponsione dell'indennità che premia - a parità di posizione - la diversa responsabilità del dipendente cui è affidata la guida del gruppo.

nità per coloro cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed - ove articolata al suo interno - di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.

2. Omissis.
3. Omissis.
4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile, sino ad un massimo di ulteriori L. 3.000.000, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.
5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.
6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.
7. Omissis
8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39 avviene nell'ambito della contrattazione integrativa.
9. Dal 1 settembre 2001, i requisiti per il conferimento dell'indennità di coordinamento saranno previsti dal contratto di cui all'art. 9, comma 4 ultimo periodo del presente contratto.

## **PARTE III - Norme generali e finali**

### *ART. 11<sup>101</sup> - Le posizioni organizzative*

1. Omissis
2. In relazione alle modifiche apportate all'art 21 del CCNL 7 aprile 1999, sono fatte salve le situazioni in cui la disposizione ora abrogata abbia prodotto i propri effetti, per il personale appartenente alla categoria C<sup>102</sup>.
3. Omissis
4. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche al personale di cui all'art. 10, secondo criteri definiti in contrattazione integrativa.

### *ART. 12 - Norma programmatica*

1. Omissis
2. Ferma rimanendo la facoltà delle aziende di rideterminare le dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio, al fine di favorire il processo di riorganizzazione delle aziende anche per il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo, la quota delle risorse di cui all'art. 3, comma 3 lettere a) e b) di pertinenza del predetto personale, pari - mediamente - al 35% di quelle complessive che confluiscono nel fondo di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 - per effetto delle medesime lettere, può essere destinata, in

---

101 Vedi le modifiche apportate dal presente articolo agli artt. 21 e 36 del CCNL 7.4.99.

102 Il presente articolo ha abrogato, con decorrenza 1 settembre 2001, la parte in cui l'art 21 prevedeva l'affidamento, in casi particolari, di posizioni organizzative anche a personale dal ruolo sanitario e di assistenza sociale nella categoria C.

via eccezionale, per detto personale oltre che alle finalità del fondo medesimo, al finanziamento dei passaggi di livello economico o di categoria mediante trasformazione dei posti di organico. Analogamente si può procedere con le risorse ad essi spettanti, ai sensi dell'art. 4, ove destinate al fondo dell'art. 39.

3. La possibilità di cui al comma 2 può essere utilizzata solo in prima applicazione del presente contratto dopo la quale continua ad applicarsi il sistema di finanziamento previsto dall'art. 37, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999. In ogni caso le risorse utilizzate eccezionalmente per le finalità del comma 2, al cessare dal servizio del personale che ne ha beneficiato sono restituite al fondo di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.

#### *ART. 13 - Previdenza complementare*

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 42 del CCNL 7 aprile 1999 circa la costituzione di un fondo nazionale di pensione complementare, ai sensi del D. Lgs. 124 del 1993, della legge 335 del 1995, della Legge 449 del 1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti confermano quanto già previsto dall'art. 42, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 circa l'istituzione di un fondo unico con i lavoratori del comparto Regioni - autonomie locali, a condizioni di reciprocità.
3. Il fondo pensione sarà finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituirà secondo le procedure ivi previste dall'art. 13 dello stesso accordo.
4. le parti concordano sin d'ora che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al Fondo di previdenza complementare sia determinata nella misura dell'1% della retribuzione presa a base di calcolo secondo la disciplina dell'Accordo istitutivo del Fondo stesso.
5. A tal fine, fermo restando quanto previsto dall'art. 42, citato nel comma 1, sarà costituito, con apposito Accordo, il Fondo di previdenza complementare, definendone tutti gli elementi compresi quelli inerenti alla contribuzione del lavoratore, all'avvio ed al funzionamento, nonché all'utilizzo delle risorse ad esso destinate ed alle misure straordinarie per incentivare l'adesione al Fondo stesso dei dipendenti delle amministrazioni interessate.

#### *ART. 14<sup>103</sup> - Effetti dei nuovi stipendi* Abrogato

#### *ART. 15<sup>104</sup> - Norma finale* Abrogato

103 Vedi l'art 35, CCNL 19.04.2004

104 Consulta l'art 36 CCNL 19.04.2004

**Tabella A**

<i>Ex livelli</i>	<i>Fasce</i>	<i>AUMENTI mensili</i>	
		<i>dal 1/7/2000</i>	<i>dal 1/1/2001</i>
VIII bis	Ds2	46.000	76.000
VIII	Ds	42.000	70.000
VII	D	39.000	65.000
VI	C	36.000	60.000
V	Bs	33.000	54.000
IV	B	31.000	52.000
III	A	29.000	48.000

**Sviluppo della Tabella A per fasce**

<i>Ex livelli</i>	<i>Fasce</i>	<i>AUMENTI mensili</i>	
		<i>dal 1/7/2000</i>	<i>dal 1/1/2001</i>
VIII bis	Ds4	49.000	81.000
	Ds3	47.000	79.000
	Ds2	46.000	76.000
	Ds1	44.000	73.000
	Ds	42.000	70.000
VIII	D4	45.000	74.000
	D3	43.000	72.000
	D2	42.000	70.000
	D1	41.000	67.000
	D	39.000	65.000
VII	C4	42.000	69.000
	C3	40.000	66.000
	C2	38.000	64.000
	C1	37.000	62.000
	C	36.000	60.000
VI	Bs4	36.000	61.000
	Bs3	35.000	59.000
	Bs2	35.000	57.000
	Bs1	34.000	56.000
	Bs	33.000	54.000
V	B4	35.000	57.000
	B3	34.000	56.000
	B2	33.000	55.000
	B1	32.000	54.000
	B	31.000	52.000
IV	A4	32.000	53.000
	A3	31.000	52.000
	A2	31.000	51.000
	A1	30.000	50.000
	A	29.000	48.000

## Tabella B

### Prospetto 1 - Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/7/2000

<i>Ex posizione funzionale</i>	<i>Categoria</i>	<i>Trattamento tabellare iniziale annuo lordo CCNLI biennio (A)</i>	<i>Incremento annuo dal 1/7/2000 (B)</i>	<i>Totale tabellare iniziale (C)</i>	<i>Valore comune delle indennità di qualificazione professionale (D)</i>	<i>Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/7/2000 (E)</i>
I - II - III	A	12.489.000	348.000	12.837.000	222.000	13.059.000
IV	B liv. super	13.693.000	372.000	14.065.000	942.000	15.007.000
V	B	15.285.000	396.000	15.681.000	222.000	15.903.000
VI	C	16.695.000	432.000	17.127.000	1.662.000	18.789.000
VII	D	19.187.000	468.000	19.655.000	1.662.000	21.317.000
VIII	D liv. super	21.627.000	504.000	22.131.000	1.662.000	23.793.000

Nota: a decorrere dal 1° luglio 2000, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna C per il personale già ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari a L. 24.987.000. A detto personale, se collocato nelle fasce Ds1 e Ds2 competono, rispettivamente, L. 25.220.000 e L. 26.649.000.

### Prospetto 2 - Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/1/2001

<i>Ex posizione funzionale</i>	<i>Categoria</i>	<i>Trattamento tabellare iniziale annuo lordo CCNLI biennio (A)</i>	<i>Incremento annuo dal 1/7/2000 (B)</i>	<i>Totale tabellare iniziale (C)</i>	<i>Valore comune delle indennità di qualificazione professionale (D)</i>	<i>Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/7/2000 (E)</i>
I - II - III	A	12.837.000	576.000	13.413.000	222.000	13.635.000
IV	B liv. super	14.065.000	624.000	14.689.000	942.000	15.631.000
V	B	15.681.000	648.000	16.329.000	222.000	16.551.000
VI	C	17.127.000	720.000	17.847.000	1.662.000	19.509.000
VII	D	19.655.000	780.000	20.435.000	1.662.000	22.097.000
VIII	D liv. super	22.131.000	840.000	22.971.000	1.662.000	24.633.000

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2001, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna C per il personale già ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari a L. 25.899.000. A detto personale, se collocato nelle fasce Ds1 e Ds2 competono, rispettivamente, L. 26.096.000 e L. 27.561.000.

## Tabella C

**Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi comprensivi degli aumenti all'1/7/2000)**

<b>Ds</b> <b>23.793.000</b>	Ds1 25.220.000	Ds2 26.649.000	Ds3 28.156.000	Ds4 29.413.000
<b>D</b> <b>21.317.000</b>	D1 22.560.000	D2 23.680.000	D3 24.800.000	D4 25.932.000
<b>C</b> <b>18.789.000</b>	C1 19.754.000	C2 20.874.000	C3 22.006.000	C4 23.668.000
<b>Bs</b> <b>15.903.000</b>	Bs1 16.779.000	Bs2 17.646.000	Bs3 18.246.000	Bs4 19.258.000
<b>B</b> <b>15.007.000</b>	B1 15.784.000	B2 16.603.000	B3 17.115.000	B4 17.727.000
<b>A</b> <b>13.059.000</b>	A1 13.747.000	A2 14.430.000	A3 14.830.000	A4 15.292.000

**Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce**

<b>Ds</b> <b>23.793.000</b>	Ds1 1.427.000	Ds2 1.429.000	Ds3 1.507.000	Ds4 1.257.000
<b>D</b> <b>21.317.000</b>	D1 1.243.000	D2 1.120.000	D3 1.120.000	D4 1.132.000
<b>C</b> <b>18.789.000</b>	C1 965.000	C2 1.120.000	C3 1.132.000	C4 1.662.000
<b>Bs</b> <b>15.903.000</b>	Bs1 876.000	Bs2 867.000	Bs3 600.000	Bs4 1.012.000
<b>B</b> <b>15.007.000</b>	B1 777.000	B2 819.000	B3 512.000	B4 612.000
<b>A</b> <b>13.059.000</b>	A1 688.000	A2 683.000	A3 400.000	A4 462.000

## Tabella D

**Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi comprensivi degli aumenti all'1/1/2001)**

<b>Ds</b> <b>24.633.000</b>	Ds1 26.096.000	Ds2 27.561.000	Ds3 29.104.000	Ds4 30.385.000
<b>D</b> <b>22.097.000</b>	D1 23.364.000	D2 24.520.000	D3 25.664.000	D4 26.820.000
<b>C</b> <b>19.509.000</b>	C1 20.498.000	C2 21.642.000	C3 22.798.000	C4 24.496.000
<b>Bs</b> <b>16.551.000</b>	Bs1 17.451.000	Bs2 18.330.000	Bs3 18.954.000	Bs4 19.990.000
<b>B</b> <b>15.631.000</b>	B1 16.432.000	B2 17.263.000	B3 17.787.000	B4 18.411.000
<b>A</b> <b>13.635.000</b>	A1 14.347.000	A2 15.042.000	A3 15.454.000	A4 15.928.000



**Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce**

<b>Ds</b> <b>24.633.000</b>	Ds1 1.463.000	Ds2 1.465.000	Ds3 1.543.000	Ds4 1.281.000
<b>D</b> <b>22.097.000</b>	D1 1.267.000	D2 1.156.000	D3 1.144.000	D4 1.156.000
<b>C</b> <b>19.509.000</b>	C1 989.000	C2 1.144.000	C3 1.156.000	C4 1.698.000
<b>Bs</b> <b>16.551.000</b>	Bs1 900.000	Bs2 879.000	Bs3 624.000	Bs4 1.036.000
<b>B</b> <b>15.631.000</b>	B1 801.000	B2 831.000	B3 524.000	B4 624.000
<b>A</b> <b>13.635.000</b>	A1 712.000	A2 695.000	A3 412.000	A4 474.000

**Tabella E**

**Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi a decorrere dall'entrata in vigore del CCNL)**

<b>Ds</b> <b>24.633.000</b>	Ds1 26.096.000	Ds2 27.561.000	Ds3 29.104.000	Ds4 30.385.000	Ds5 31.722.000
<b>D</b> <b>22.097.000</b>	D1 23.364.000	D2 24.520.000	D3 25.664.000	D4 26.820.000	D5 28.000.000
<b>C</b> <b>19.509.000</b>	C1 20.498.000	C2 21.642.000	C3 22.798.000	C4 24.496.000	
<b>Bs</b> <b>16.551.000</b>	Bs1 17.451.000	Bs2 18.330.000	Bs3 18.954.000	Bs4 19.990.000	
<b>B</b> <b>15.631.000</b>	B1 16.432.000	B2 17.263.000	B3 17.787.000	B4 18.411.000	
<b>A</b> <b>13.635.000</b>	A1 14.347.000	A2 15.042.000	A3 15.454.000	A4 15.928.000	

**Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce**

<b>Ds</b> <b>24.633.000</b>	Ds1 1.463.000	Ds2 1.465.000	Ds3 1.543.000	Ds4 1.281.000	Ds5 1.337.000
<b>D</b> <b>22.097.000</b>	D1 1.267.000	D2 1.156.000	D3 1.144.000	D4 1.156.000	D5 1.180.000
<b>C</b> <b>19.509.000</b>	C1 989.000	C2 1.144.000	C3 1.156.000	C4 1.698.000	
<b>Bs</b> <b>16.551.000</b>	Bs1 900.000	Bs2 879.000	Bs3 624.000	Bs4 1.036.000	
<b>B</b> <b>15.631.000</b>	B1 801.000	B2 831.000	B3 524.000	B4 624.000	
<b>A</b> <b>13.635.000</b>	A1 712.000	A2 695.000	A3 412.000	A4 474.000	

## Tabella F

Valori annui lordi per 12 mensilità della indennità professionale specifica  
Vedi Tabella E del CCNL del 19.04.2004

## Tabella G

Determinazione degli assegni personali a seguito di un incremento annuo di  
L. 2.588.000 per gli ex C (pari a L. 2.803.580 con il rateo di tredicesima)

<i>Fascia</i>	<i>Tabellari</i>	<i>Incremento</i>	<i>Totale</i>	<i>Fascia</i>	<i>Tabellari</i>	<i>Importi eccedenti il valore di fascia</i>
C	19.509.000	2.588.000	22.097.000	D	22.097.000	0
C1	20.498.000	2.588.000	23.086.000	D	22.097.000	989.000
C2	21.642.000	2.588.000	24.230.000	D1	23.364.000	866.000
C3	22.798.000	2.588.000	25.386.000	D2	24.520.000	866.000
C4	24.496.000	2.588.000	27.084.000	D4	26.820.000	264.000

# CCNL del Comparto Sanità del 19 aprile 2004

**quadriennio normativo 2002-2005  
biennio economico 2002-2003**

## PARTE I

### TITOLO I - Disposizioni generali

#### CAPO I

##### *ART. 1 - Campo di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 11 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, stipulato il 18 dicembre 2002.
2. Al personale dipendente da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino, ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione.
3. Nel testo del presente contratto, i riferimenti normativi al decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare il d.lgs. 19 giugno 1999, come modificato ed integrato dai d.lgs. nn. 49, 168 e 254 tutti del 2000) sono riportati come "d.lgs n. 502 del 1992". I riferimenti al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "d.lgs. n.165 del 2001". Le leggi nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001.
4. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 11 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 18 dicembre 2002 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".
5. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

*ART. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle aziende ed enti destinatari da parte dell'A.R.A.N. con idonea pubblicità di carattere generale.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Alla scadenza, il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Per evitare periodi di vacanze contrattuali le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001.
7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 2 del CCNL del 7 aprile 1999 che è, pertanto, disapplicato.

## **TITOLO II - Relazioni e diritti sindacali**

### **CAPO I - Obiettivi e strumenti**

*ART. 3 - Relazioni sindacali*

1. Si riconferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dai CCNL 7 aprile 1999 e 20 settembre 2001, con le modifiche riportate ai seguenti articoli

*ART. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo*

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.
2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL del 7 aprile 1999, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio Sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.
5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
6. Il presente articolo sostituisce l'art. 5 del CCNL del 7 aprile 1999 che è, pertanto, disapplicato.

## CAPO II - Forme di partecipazione

### *ART. 5 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing*

1. 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 della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. 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.
3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, 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.
4. 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.

5. 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, previsti dall'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, 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.
6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. 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.
7. 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.
8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

### **CAPO III - Prerogative e diritti sindacali**

#### *ART. 6 - Norma di rinvio*

1. Per le prerogative e i diritti sindacali, si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998, in particolare all'art. 10, comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali presso le aziende ed enti nonché ai CCNQ stipulati il 27 gennaio 1999, il 9 agosto 2000, il 13 febbraio 2001 ed il 18 dicembre 2002 e loro successive modificazioni.
- 2<sup>105</sup>. Omissis

#### *ART. 7 - Coordinamento Regionale*

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs 165 del 2001, le Regioni possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nelle seguenti materie relative:
  - a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33 ed, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
  - b) alla realizzazione della formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;

---

105 Vedi art. 8, comma 1 lett b) del CCNL 7.4.99

- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 39, comma 4, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999 ora art.31, comma 2, lett. a);
  - d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa (art. 39, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art. 31, comma 8).
2. Con riferimento al comma 1, lettere c) e d) rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali previste per la formazione del fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art.31 del presente contratto, nonchè le modalità di incremento ivi stabilite.
- 3<sup>106</sup>. Omissis.
4. Copia delle linee generali di indirizzo e dei protocolli stipulati per l'applicazione del comma 2 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs n. 165 del 2001.

## **TITOLO III - Classificazione del personale**

### **CAPO I - Il sistema classificatorio**

#### *ART. 8 - Conferma dei principi del sistema*

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità dei servizi delle aziende ed enti nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'assistenza erogata, le parti convengono sulla opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 7 aprile 1999 e di proseguire, anche con il presente contratto, nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.
2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:
  - a) rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni.
  - b) valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 7 aprile 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione, escludendo quindi automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;
  - c) nelle progressioni verticali di sviluppo professionale, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore.
3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 29 del CCNL del

<sup>106</sup> Vedi art 6, comma 4 del CCNL 7.4.99.

7 aprile 1999, come integrato dall'art. 20 del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nell'ultimo comma di tale ultima norma,

4. Le parti confermano, altresì il sistema della progressione economica orizzontale disciplinato dall'art. 35 del CCNL del 7 aprile 1999, richiamando i criteri ivi indicati ed, in particolare, l'adozione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti - oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lettera B) del CCNL 7 aprile 1999 - da utilizzare unitamente agli elementi previsti dalla medesima norma.
5. Infine le parti si danno reciproco atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati, aventi tra l'altro, per oggetto il sistema classificatorio secondo i livelli e per le parti demandate a tale fonte e, conseguentemente, si impegnano ad assumere, ciascuna secondo la propria autonomia, ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

#### *ART. 9 - Commissione paritetica per il sistema di classificazione*

1. Le parti, inoltre, attuata la fase di prima applicazione del sistema classificatorio di cui all'art.8 e tenuto presente quanto previsto dagli art. 18 e seguenti del presente contratto sulle politiche di gestione del personale, si danno atto della necessità di valutarne i risultati nella prospettiva di pervenire ad una semplificazione del sistema di classificazione per una migliore gestione ed un impiego più flessibile delle risorse umane anche attraverso la ricomposizione dei processi lavorativi all'interno della medesima categoria mediante un arricchimento delle attuali declaratorie che consenta di adeguare il sistema di classificazione alle esigenze poste alla base del processo di riforma.
2. A tal fine è istituita, entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, una Commissione paritetica ARAN - Organizzazioni sindacali e Confederazioni firmatarie del presente CCNL, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei al monitoraggio del sistema classificatorio nonchè per formulare eventuali proposte dirette alla eventuale verifica del sistema nel senso indicato nel comma 1.

## **TITOLO IV - Rapporto di lavoro**

### *CAPO I - Norme disciplinari*

#### *ART. 10 - Clausole generali*

1. È confermata la disciplina contenuta nel capo V del CCNL del 1 settembre 1995 ed, in particolare, gli articoli 28, 29 e 31 del citato capo V, fatte salve le modificazioni di cui ai successivi articoli. Gli artt. 30 e 32 del medesimo contratto sono disapplicati e sostituiti dagli artt.13, 14 e 15 del presente contratto.

*ART. 11<sup>107</sup> - Modifiche all'art. 28 del CCNL dell'1 settembre 1995*  
Omissis

*ART. 12<sup>108</sup> - Modifiche all'art. 29 del CCNL dell'1 settembre 1995*  
Omissis

#### *ART. 13 - Codice disciplinare*

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165

---

<sup>107</sup> Vedi art 28 del CCNL 1.9.95

<sup>108</sup> Vedi art 29 del CCNL 1.9.95



del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - b) rilevanza degli obblighi violati;
  - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
  - d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
  - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
  - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.
2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c)<sup>109</sup> del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
  - b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
  - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
  - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
  - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n.300 del 1970;
  - f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
  - g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.
- L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
  - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

---

<sup>109</sup> Riferita alla retribuzione individuale mensile.

- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
  - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
  - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
  - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
  - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
  - h) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
  - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della l. 300/1970;
  - l) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
  - m) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'azienda o ente, agli utenti o terzi.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
  - b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
  - c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
  - d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
  - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
  - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
  - a) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c).

- b) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18 del CCNL 20 settembre 2001 commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
  - c) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
  - d) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
  - e) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
  - f) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
  - g) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
  - b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
  - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
  - d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
  - e) condanna passata in giudicato:
    1. per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
    2. quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
    3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1<sup>10</sup> della legge 27 marzo 2001 n. 97.

110 Art. 3 "Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio".

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 del CCNL 1 settembre 1995 come modificato dal presente CCNL, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.
10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.
11. L'art. 30 del CCNL 1 settembre 1995 è disapplicato con decorrenza dall'entrata in vigore del presente contratto.

*ART. 14 - Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*

1. Nel caso di commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale l'azienda o ente inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'azienda o ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva.
3. Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2<sup>111</sup> della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'azienda o ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.
4. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4<sup>112</sup> della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'azienda o ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.
5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 13, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e), non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.
6. In caso di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.
7. In caso di proscioglimento avvenuto per le medesime causali del comma 6, si procede analogamente al comma stesso. Nel caso che il proscioglimento sia dovuto ad altri motivi, fatto salvo il caso di morte del dipendente, il procedimento disciplinare riprende su tutti i fatti originariamente contestati.

---

111 Il comma 2 prevede che la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter e 320 importa l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica.

112 Il comma 4 prevede che qualora sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare.

113 Art.1 L. 97/2001 "La sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso".

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1<sup>113</sup> della legge n. 97 del 2001.
9. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art.13, comma 7, lett. g) e comma 8, lett. b) ed e), e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.
10. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 9, è reinquadrato nell'area e nella posizione economica in cui è confluita la qualifica posseduta al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

#### *ART. 15 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'azienda o ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13 commi 7 e 8.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art.14 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b), del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonchè gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, ai sensi dell'art.14, commi 6 e 7, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi del medesimo art. 14, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di con-

danna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.
11. La presente disciplina disapplica quella contenuta nell'art. 32 del CCNL 1 settembre 1995.

#### *ART. 16 - Norme transitorie per i procedimenti disciplinari*

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vanno portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.
2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dall'art. 13, qualora più favorevoli, in luogo di quelle previste dal medesimo art. 30 del CCNL 1 settembre 1995.
3. Eventuali riferimenti contenuti negli articoli non modificati alla normativa disapplicata o modificata sono ora riferiti al nuovo testo in quanto attuali.

### **CAPO II - Politiche di sviluppo e gestione del personale**

#### *ART. 17 - Obiettivi*

1. Con il presente contratto, inteso come strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi delle riforme in atto, le parti intendono continuare a favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle aziende ed enti iniziato sin dal quadriennio 1994-1997 ed incrementato nel quadriennio precedente con la nuova classificazione del personale.
2. A tal fine, mediante interventi mirati resi possibili anche dalle risorse aggiuntive regionali, è possibile continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti del SSN per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza avviato, in particolare, con il precedente biennio nonché ad incrementare la produttività aziendale per correlarla ai bisogni ed esigenze degli utenti.
3. Per il raggiungimento di tali obiettivi, compatibilmente con le risorse disponibili, le parti provvedono con gli istituti previsti nel presente capo e nella parte II del trattamento economico, capo II.

#### *ART. 18 - Nuovi profili*

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto nella categoria C, ruolo sanitario, con le procedure previste dall'art. 37, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999, è istituito il profilo della puericultrice esperta e nel ruolo tecnico il profilo dell'operatore tecnico specializzato esperto.
2. Con la medesima decorrenza il profilo di esperto nella categoria C è previsto anche per i profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso e di massaggiatore e masso-fisioterapista (figure attualmente inquadrare nel livello economico Bs del ruolo sanitario) di cui all'art. 18, comma 5 del CCNL del 7 aprile 1999.
3. In applicazione dei commi 1 e 2 l'allegato 1 al CCNL integrativo del 20 settembre 2001 è modificato con la declaratoria ed i contenuti mansionistici relativi ai nuovi profili (allegato n. 1 del presente contratto)

4. Per i passaggi alla categoria C del personale dei corrispondenti profili attualmente inquadrati nella categoria B, livello economico Bs, si applicano i criteri di cui all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, opportunamente combinati e ponderati, tenuto conto in particolare della verifica della professionalità acquisita anche attraverso percorsi formativi attuati in relazione alle esigenze organizzative delle aziende ed enti.
5. Il passaggio alla categoria C del personale del ruolo sanitario dei commi 1 e 2 comporta la contestuale soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs.
6. Ove il passaggio dalla categoria B, livello economico Bs alla categoria C del ruolo tecnico riguardi un dipendente con la posizione organizzativa di operatore tecnico coordinatore (conferita ai sensi dell'art. 22, comma 4, del CCNL 7 aprile 1999), allo stesso continua ad essere erogata l'indennità professionale specifica di cui alla tabella F del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico a fronte della conferma della posizione organizzativa da parte dell'azienda o ente anche nel nuovo profilo della categoria C.
7. Per il profilo dell'operatore socio sanitario, istituito con l'art. 4 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è confermata l'iscrizione alla categoria B, livello economico Bs.
8. Per facilitare l'istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili dei commi 1 e 2 mediante trasformazione dei posti già ricoperti dal personale destinatario del presente articolo, il fondo dell'art.31 è incrementato nella misura indicata nel comma 4, lett. a) primo alinea. Per la procedura della trasformazione e dell'inquadramento economico si rinvia a quanto stabilito nell'art. 19, comma 1, lett. d).
9. Per una ulteriore valorizzazione dei profili del ruolo sanitario dei commi 1 e 2, si rinvia all'art. 28.

*ART. 19 - Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale*

1. Con il presente articolo le parti intendono dare attuazione ai principi ed obiettivi dell'art.17. A tal fine:
  - a) l'art. 12, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al secondo biennio economico 2000-2001 è tuttora applicabile nei confronti del personale originariamente destinatario della norma esclusivamente presso le aziende ed enti che non abbiano provveduto a darne attuazione. Il finanziamento a suo tempo stabilito nella clausola contrattuale è confermato e lo sviluppo professionale - per quanto attiene la procedura - avviene secondo le precisazioni contenute nella lettera d).
  - b) per il personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001 ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio 2000-2001, a decorrere dal 1 settembre 2003, tenuto conto dell'effettivo svolgimento delle funzioni stesse, è previsto il passaggio nel livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità. Al finanziamento della presente clausola si provvede con le risorse di cui all'art.31, comma 5, lett. c), contribuendo a tale scopo anche il valore della fascia già attribuita ai dipendenti. In ogni caso l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione avviene nel rispetto dell'art. 31 comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23, comma 6 del presente contratto.
  - c) Lo sviluppo professionale del restante personale in categoria D, incaricato delle funzioni di coordinamento successivamente al 31 agosto 2001 e in tale posizione all'entrata in vigore del presente contratto, sarà garantito con idonee procedure selettive. Le modalità di inquadramento economico sono le medesime della lettera b) ed il relativo finanziamento è previsto nell'art.31, comma 5, lett.c). Successivamente all'entrata in vigore del presente contratto il personale della categoria D cui

sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di un anno con valutazione positiva, in presenza di posto vacante nel livello economico Ds partecipa alla selezione interna dell'art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999, con precedenza nel passaggio.

- d) al personale appartenente ai ruoli tecnico ed amministrativo, al fine di consentirne i processi di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonché il riconoscimento di posizioni organizzative, è destinata la quota di risorse di cui all'art.31, comma 4, lettera a), secondo alinea. Nel caso in cui la contrattazione integrativa prescelga i passaggi verticali alla copertura degli oneri, oltre le risorse di cui al citato art. 31 contribuisce anche il valore delle fasce eventualmente già attribuite a ciascun dipendente interessato. Tale sviluppo verticale avviene, a seguito della trasformazione dei posti del relativo organico, mediante i passaggi di livello economico o di categoria nel rispetto delle procedure di cui agli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del CCNL del 7 aprile 1999 nonché dei requisiti di accesso dall'interno previsti dalle declaratorie di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001. L'inquadramento economico nella posizione superiore è disposto, in ogni caso, ai sensi dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art 23, comma 6 del presente CCNL. Per le aziende destinatarie della lettera a), il finanziamento della presente clausola è aggiuntivo rispetto a quello previsto nell'art. 12 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.
2. Nei casi previsti dal comma 1 rimane ferma la facoltà delle aziende di individuare per i profili interessati ulteriori posti nelle relative dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio nel rispetto - per le procedure dell'art. 16 - della garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni contrattuali.
3. Dall'applicazione del comma 1 lettera d) sono esclusi i dipendenti del ruolo tecnico destinatari dell'art.18, ove al comma 8 si è disposto uno specifico finanziamento.

#### *ART. 20 - Formazione ed ECM*

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio. In tale ambito rientra la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n 502/1992, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto 5 del CCNL 7 aprile 1999.
2. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 6 e seguenti dell'art. 29 del contratto del 1999 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.
3. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.
4. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti



- nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.
5. 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.
  6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.
  7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione anche quella continua rientra nell'ambito della formazione facoltativa.
  8. Per favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, sono utilizzati anche gli istituti di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.
  9. Per garantire le attività formative, le aziende ed enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14 del 1995, relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche disposizioni di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.

### **CAPO III - Disposizioni varie**

#### *ART. 21 - Mobilità*

1. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento (quali ad esempio corsi post-universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.
2. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il personale neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 19, comma 3 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.
3. Il comma 2 entra in vigore il 1 settembre 2004. Sono fatte salve le procedure dell'art. 19 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dipendente alla data del 31 agosto 2004.
4. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del suo carattere sperimentale, la clausola è soggetta a verifica delle parti al termine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.
5. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è tuttora consentita la mobilità a compensazione - all'interno del comparto - fra i dipendenti di corrispondente categoria, livello economico e profilo professionale, previo consenso dell'azienda od ente interessati.

### *ART. 22 - Tempo parziale*

1. Ad integrazione dell'art. 23, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, con le procedure previste dall'art. 4 comma 5 del medesimo contratto, la percentuale del 25% della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi. In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della legge 151 del 2000 e della legge 104 del 1990.
2. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 7<sup>114</sup>, comma 11, primo periodo del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2000 e 104 del 1990, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.
3. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.
4. Al personale utilizzato si applica l'art. 7 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 35, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 che, nel nuovo testo sul trattamento economico del personale a tempo parziale ai comma 2, 3 e 5 ne specifica le modalità di svolgimento e le relative tariffe. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, oltre quello previsto dal comma 2 del citato articolo, non può superare n. ore 102 annue individuali.

### *ART. 23 - Disposizioni particolari*

- 1<sup>115</sup>. Omissis.
- 2<sup>116</sup>. Omissis.
- 3<sup>117</sup>. Omissis
4. Le parti, con riferimento all'art.19, comma 1 del CCNL 1 settembre 1995, confermano che nella normale retribuzione spettante al dipendente durante il periodo di ferie non sono corrisposte, oltre alle voci indicate dal medesimo comma, anche le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c).
5. A decorrere dal 1 gennaio 2002 il personale dipendente da un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra azienda o ente conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acqui-

---

114 L'art. 7 "Pronta Disponibilità" del CCNL 7.4.99 Integrativo al comma 11 prevede che possano svolgere pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operative e nelle strutture di emergenza.

115 Vedi art 13 CCNL 7.4.99 Integrativo.

116 Vedi art 21 CCNL 1.9.95.

117 Il comma 2, dell'art. 47 del CCNL 7.4.99 integrativo è stato sostituito con decorrenza 21 settembre 2001 a titolo di interpretazione autentica. Vedi art 47 CCNL Integrativo. Sono disapplicati l'art. 49 del DPR 761/1979 e l'art. 63 del DPR 270/1987.

118 Vedi Art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999.

119 Vedi modifiche apportate alle declaratoria categoria B, livello economico BS, profilo di operatore tecnico specializzato allegato 1.

120 Vedi modifiche apportate in "disposizioni finali" della declaratoria - allegato 1 -.

121 Vedi Art. 43, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999 integrativo.

sita. Tale mantenimento è garantito dal fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, ove confluiscono i risparmi della RIA del personale cessato dal servizio ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. a) del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.

6<sup>118</sup>. Omissis.

7<sup>119</sup>. Omissis.

8<sup>120</sup>. Omissis

9<sup>121</sup>. Omissis.

## **PARTE II - Trattamento economico**

### **CAPO I - Trattamento economico**

#### *ART. 24 - Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale*

1. Gli stipendi tabellari sono incrementati tenendo conto dell'inflazione programmata per ciascuno dei due anni costituenti il biennio 2002-2003, del recupero dello scarto tra inflazione reale e programmata del biennio precedente nonché delle ulteriori risorse destinate al trattamento fisso derivanti dalle modifiche introdotte dall'art. 33 comma 1 della legge n. 289 del 27 dicembre 2002 (finanziaria 2003) pari allo 0,5% del monte salari 2001.
2. Ai sensi del comma 1, il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie come definiti dall'art. 2 del CCNL II Biennio economico del 20 settembre 2001, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A allegata al presente contratto, alle scadenze ivi previste.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata sullo stipendio tabellare.
4. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione dei commi 1, 2 e 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale complessivo delle varie categorie, ai sensi dell'art. 32, comma 1 lett. a) del CCNL 7 aprile 1999.
5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 6 del presente CCNL.
6. Gli importi delle fasce retributive di cui alla tabella. E, prospetto 1 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico, sono rideterminati nei valori indicati nelle allegatate tabelle C e D alle scadenze ivi indicate e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 4.
7. Con l'entrata in vigore del presente contratto, nelle categorie A, B, C è istituita una ulteriore fascia retributiva denominata A5, B5 e Bs5, C5. Nella categoria D è individuata una ulteriore fascia D6 e Ds6.

### **CAPO II - Indennità**

#### *ART. 25 - Indennità per turni notturni e festivi*

1. A decorrere dal 1 gennaio 2002, l'indennità per lavoro notturno di cui all'art. 44, comma 11 del CCNL 1 settembre 1995 è rideterminata in € 2,74 (pari a L. 5.300) lordi.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2002, l'indennità per lavoro festivo di cui all'art. 44, comma 12 del CCNL 1 settembre 1995 è rideterminata in € 17,82 (pari a L. 34.500) lordi, nella misura intera, e in € 8,91 (pari a L.17.250) lordi, nella misura ridotta.

#### *ART. 26 - Indennità per l'assistenza domiciliare*

1. Al fine di favorire il processo di de-ospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili ed ai malati terminali, a decorrere dall'1 gennaio 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 dall'azienda o ente che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:
  - ✓ Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 (pari a L. 5.000) lordi;
  - ✓ Personale appartenente alla categoria B, posizione economica Bs, C e D: € 5,16 (pari a L. 10.000) lordi.
2. 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 dell'art. 44 del CCNL del 1 settembre 1995 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 in cui viene erogata la prestazione.
3. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

#### *ART. 27 - Indennità SERT*

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale addetto ai SERT in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:
  - ✓ Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 (pari a L. 2.000) lordi;
  - ✓ Personale appartenente alla categoria B, posizione economica Bs, C e D: € 5,16 (pari a L. 10.000) lordi.
2. L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 del CCNL del 1 settembre 1995 ove spettanti. Essa compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso il SERT limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.
3. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

#### *ART. 28 - Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS*

1. Al fine di proseguire nel processo di una adeguata valorizzazione del personale del ruolo sanitario, a decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità professionale specifica prevista per gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso (punto 8 della tabella F del CCNL 2000-2001 II biennio) è rideterminata nel valore annuo lordo in €. 764,36 (pari a L. 1.480.000) lordi, quella delle puericultrici (punto 6 della medesima tabella) nel valore annuo lordo di € 640,41 (pari a L. 1.240.000) lordi.
2. A decorrere dalla medesima data del comma 1, per i masso-fisioterapisti e massaggiatori (punto 7 della citata tabella F) è istituita l'indennità professionale specifica del valore annuo lordo di €. 516,46 (pari a L. 1.000.000) lordi.
3. In attuazione dei commi 1 e 2 la tabella F del CCNL 20 settembre 2001 è sostituita dalla tabella E del presente contratto.
5. L'indennità professionale compete al personale destinatario del presente articolo anche in caso di passaggio alla categoria C ai sensi dell'art 18.

## CAPO III - Fondi

### *ART. 29 - Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno*

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno previsto dall'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2002. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2001. Sono, altresì, confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 38 comma 2.
2. In attuazione di quanto previsto dell'art. 25, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2002 è incrementato per dodici mensilità di € 7,69 mensili per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi.
3. Il fondo solo limitatamente al 2002, è incrementato per dodici mensilità di € 1,15 mensili per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi.
4. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo come rideterminato dal comma 2 è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 2,59 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi ai sensi dell'art. 26. Dalla stessa data, ai sensi dell'art. 27, il fondo stesso è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 0,16 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi, oltre le risorse di cui all'art. 33, comma 2, lettera c).

### *ART. 30 - Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 38, comma 3 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato. L'ammontare del fondo al 1 gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001 con le precisazioni contenute nel comma 2.
2. Nel consolidamento del fondo non vanno considerate le seguenti risorse:
  - a) le risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 2, primo periodo e dall'art. 4 comma 1 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico 2000-2001, queste ultime nella misura in cui - in contrattazione integrativa - sono state destinate ad incrementare il fondo stesso;
  - b) gli incrementi derivanti da economie di gestione accertate espressamente ed a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e corrispondenti ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle risorse;
  - c) le risorse di cui al successivo comma 3, lettera a).
3. Dal 1 gennaio 2002 il fondo del comma 1 è incrementato:
  - a) previa verifica a consuntivo 2001, dalle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449 del 1997, nella misura destinata dalle aziende ed enti alla contrattazione integrativa nonché dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - b) sulla base di disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende o enti ad incentivi al personale ovvero di vigenti disposizioni, anche regionali, che destinano una parte delle risorse ad incentivi al personale
  - c) sulla base del consuntivo 2001, dall'1%, come tetto massimo del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 al netto degli oneri riflessi, in presenza di avanzi di ammi-

nistrazione o pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regione e singole aziende ed enti, finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine prestabilito, ai sensi delle vigenti disposizioni.

- d) dalle somme derivanti da economie di gestione accertate come indicato nel comma 2 lettera b).
4. Il predetto fondo è, altresì, incrementato con le ulteriori risorse contrattuali dell'art. 32 e con le risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33 comma 1, secondo le misure stabilite dalla contrattazione integrativa.
  5. È confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 e 31 non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.
  6. Con riguardo all'art. 38 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato il comma 5 con riferimento alle finalità delle risorse aggiuntive regionali ed il comma 6 per la verifica e valutazione dei risultati di gestione.

*ART. 31 - Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica previsto dall'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 è confermato.
2. L'ammontare del fondo al 1 gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001, in applicazione del CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico 2000-2001. In particolare sono confermate le previsioni:
  - a) dell'art. 39, comma 4 lettere b) del CCNL 7 aprile 1999 (quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica) secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 1 lett. c) del presente contratto;
  - b) dell'art. 39, comma 4 lettera d) del CCNL 7 aprile 1999 (risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro dell'art 29 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico);
  - c) dell'art. 3, comma 3, lettera a) del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000-2001 (RIA del personale cessato dal servizio).
3. A decorrere dal 1 gennaio 2002 e dal 1 gennaio 2003 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate direttamente dal presente contratto nelle misure indicate nelle tabelle C e D.
4. Il fondo è, altresì, incrementato con decorrenza dal 1 gennaio 2003 con le seguenti risorse contrattuali:
  - a) complessivi € 6,05 mensili per tredici mensilità, per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2001, al netto degli oneri riflessi così ripartiti:
    - ✓ € 2,00 mensili per tredici mensilità, per tutti i dipendenti in servizio come sopra indicato, per dare attuazione all'art. 18;
    - ✓ € 4,05 mensili, per tredici mensilità, per tutti i dipendenti in servizio come sopra indicato, per dare attuazione all'art. 19, lettera d).

- b) della quota di risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32.
- 5. Il predetto fondo è, altresì, incrementato dalle risorse aggiuntive regionali:
  - a) di cui all'art. 33 comma 1 secondo le misure stabilite dalla contrattazione integrativa a decorrere dal 1 gennaio 2002;
  - b) a decorrere dal 1 gennaio 2003 del valore economico corrispondente all'importo degli aumenti dell'indennità professionale specifica prevista per il personale di cui all'art.28, in misura pari al numero dei dipendenti interessati.
  - c) a decorrere dal 1 gennaio 2003 del valore corrispondente all'importo economico necessario per i passaggi dalla ctg D iniziale nel livello economico Ds del personale indicato nell'art. 19, comma 1 lettere b) e c). L'importo è calcolato tenendo conto delle modalità di inquadramento economico esplicitate nella medesima norma.
- 6. Ai fini dell'art. 19, comma 1 lett. a) per le sole aziende ed enti che non abbiano ancora attuato la prima applicazione dell'art. 12, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico - è confermato anche il finanziamento già disposto dalla medesima clausola.
- 7. Tutte le risorse assegnate al fondo del comma 1 dal presente contratto per il raggiungimento delle finalità dallo stesso previste, ai sensi dell'art. 39 comma 2 del CCNL del 7 aprile 1999 tornano al fondo alla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta del personale che ne ha usufruito, fatto salvo - previa consultazione con i soggetti dell'art. 9 del CCNL del 7 aprile 1999 - quanto destinato al finanziamento degli artt.18 e 19, nonché art. 12 del CCNL 20 settembre 2001- ove si confermino i posti in dotazione organica per i passaggi verticali interni,
- 8. Sono, altresì, confermate le clausole dell'art. 39 commi 5, 6, 7 e 8 del CCNL 7 aprile 1999. In particolare, con riguardo all'applicazione del comma 8, si richiamano le modalità stabilite all'art. 7. comma 2 lettera d) del presente contratto.

*ART. 32 - Risorse per la contrattazione integrativa*

- 1. Con decorrenza 1 gennaio 2003 sono disponibili ulteriori risorse, pari a € 133,90 annue per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi, che residuano dall'applicazione dei tassi programmati di inflazione e non sono state utilizzate per l'incremento degli stipendi tabellari e per i fondi di cui agli artt. 29 e 31, comma 4, lettera a). Tali risorse sono destinate alla contrattazione integrativa che provvederà a ripartirle tra i fondi degli artt.30 e 31., garantendo un adeguato incremento del fondo della produttività.

*ART. 33 - Utilizzo delle risorse aggiuntive regionali per la contrattazione integrativa*

- 1. Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico 2000-2001. Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 e 31, nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti.
- 2. A decorrere dal 1 gennaio 2003 le Regioni mettono a disposizione delle aziende ed enti un ulteriore ammontare di risorse pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 al netto degli oneri riflessi, allo scopo di raggiungere le seguenti finalità ritenute prioritarie nel processo di aziendalizzazione e sviluppo delle risorse umane:

- a) valorizzare le professionalità del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 28, nella misura dello 0,12%;
  - b) procedere nel percorso del riordino delle professioni sanitarie e dell'assistente sociale iniziato con la ridefinizione dei relativi profili e con le leggi n. 42 del 1999, n. 251 del 2000 e n 1 del 2002 mediante le progressioni previste dall'art. 19 comma 1 lett. b) e c), nella misura dello 0,17%;
  - c) nella misura dello 0,03% per cofinanziare la erogazione dell'indennità SERT di cui all'art. 27;
  - d) favorire il perseguimento di altre finalità strategiche ed obiettivi di salute e qualità dei servizi, collegati anche al piano sanitario regionale ed individuati da ciascuna Regione, con gli eventuali residui delle risorse di cui al presente articolo nel caso che quelle previste dalle lettere a), b) e c) non siano state totalmente utilizzate.
3. Per l'applicazione del comma 2, lettera a), entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per il pagamento delle indennità di cui all'art.28 erogandone, comunque, il relativo importo ai dipendenti interessati dalla decorrenza fissata dalla clausola citata.
  4. Per l'applicazione del comma 2, lettera b), entro la data fissata dal comma 3 è inviata anche la relazione sulle risorse economiche occorrenti per i passaggi del personale di cui all'art.19 lettere b) e c), tenuto conto che per l'inquadramento economico dei dipendenti interessati vi è un parziale auto finanziamento mediante le fasce già attribuite al personale interessato. Nel frattempo dovrà essere garantito l'avvio di tutte le procedure necessarie per la rapida attuazione dei passaggi medesimi con garanzia dell'erogazione del nuovo trattamento economico da parte delle aziende ed enti, a procedure ultimate, secondo le decorrenze previste dalle norme di riferimento.
  5. Le risorse per l'applicazione del comma 2, lettere a) e b) incrementano il fondo di cui all'art. 31. Quelle della lettera c) sono, invece, destinate al fondo dell'art. 29 per l'indennità SERT che è comunque erogata nel frattempo dalle aziende dalla decorrenza contrattuale. Quelle della lettera d) sono, invece, destinate ai fondi degli art. 30 e 31 in base all'art. 7, comma 1 lettera a).

#### *ART. 34 - Norma di riequilibrio*

1. Al fine di garantire un equilibrio tra i vari benefici economici contrattuali evitando duplicazioni, alla contrattazione integrativa è demandato il compito di dare priorità, nel conferimento delle fasce economiche, alle categorie e profili non direttamente destinatari delle disposizioni particolari del presente contratto, tra cui quelli apicali della categoria D, livello economico DS.

#### *ART. 35 - Effetti dei nuovi stipendi*

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 24 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza ordinario e privilegiato, diretto ed indiretto, sull'indennità premio di servizio, sull'indennità dell'art. 15 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.



2. Il trattamento economico da prendere a base per il compenso del lavoro straordinario è quello di cui all'art. 34 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 39 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, tenuto conto che, a far data dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa è conglobata nel tabellare.
3. I benefici economici risultanti dal presente contratto sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 2002-2003.
4. Gli effetti del comma 1 si applicano anche all'indennità di cui all'art. 28 con decorrenza dal 1 gennaio 2003.
5. Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art.24, comma 3, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, 335.

## **PARTE III - Norme finali e transitorie**

### *ART. 36 - Norma Finale*

1. Nelle parti non modificate o integrate o disapplicate dal presente contratto, restano confermate tutte le norme dei sotto elencati contratti ivi comprese in particolare le disposizioni riguardanti l'orario di lavoro e l'orario notturno nonchè l'art. 41, comma 4 del CCNL 7 aprile 1999:
  - ✓ CCNL del 1 settembre 1995, quadriennio 1994-1997 per la parte normativa e primo biennio 1994 1995 per la parte economica;
  - ✓ CCNL del 27 giugno 1996, relativo al II biennio economico 1996-1997;
  - ✓ CCNL integrativo del 22 maggio 1997;
  - ✓ CCNL 7 aprile 1999, quadriennio 1998-2001 per la parte normativa e I biennio 1998-1999 per la parte economica;
  - ✓ CCNL 27 gennaio 2000 per la formazione delle tabelle di equiparazione del personale delle ARPA a quello del comparto Sanità;
  - ✓ CCNL 18 ottobre 2000, sull'interpretazione autentica dell'art. 16, comma 9 del CCNL 1994-1997 del 1 settembre 1995;
  - ✓ CCNL 18 ottobre 2000 sull'interpretazione autentica dell'art. 44, comma 5 del CCNL 1994-1997 del 1 settembre 1995;
  - ✓ CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio economico 2000-2001;
  - ✓ CCNL del 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del 7 aprile 1999.

### *ART. 37 - Disapplicazioni*

1. In relazione all'art.23, comma 3 si conferma esplicitamente la disapplicazione dell'art. 49 del DPR 761 del 1979, dell'art. 63 del DPR 270 del 1987 e dell'art. 47, comma 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001
2. Altre disapplicazioni sono effettuate direttamente negli articoli dei singoli istituti ai quali si fa rinvio.

**Tabella A**

<i>Ex livelli</i>	<i>Fasce</i>	<i>AUMENTI mensili</i>	
		<i>dal 1/1/2002</i>	<i>dal 1/1/2003</i>
VIII bis	Ds2	47,30	52,10
VIII	Ds	43,90	48,30
VII	D	40,70	44,80
VI	C	37,50	41,20
V	Bs	33,90	37,30
IV	B	32,70	36,00
III	A	30,20	33,30

**Sviluppo della Tabella A per fasce**

<i>Ex livelli</i>	<i>Fasce</i>	<i>AUMENTI mensili</i>	
		<i>dal 1/7/2000</i>	<i>dal 1/1/2001</i>
VIII bis	Ds5	52,20	57,50
	Ds4	50,70	55,80
	Ds3	49,20	54,10
	Ds2	47,30	52,10
	Ds1	45,60	50,20
	Ds	43,90	48,30
VII	D5	47,60	52,40
	D4	46,20	50,90
	D3	44,90	49,40
	D2	43,50	47,90
	D1	42,20	46,40
	D	40,70	44,80
VI	C4	43,30	47,70
	C3	41,30	45,50
	C2	40,00	44,00
	C1	38,60	42,50
	C	37,50	41,20
V	Bs4	37,90	41,70
	Bs3	36,70	40,40
	Bs2	35,90	39,60
	Bs1	34,90	38,50
	Bs	33,90	37,30
IV	B4	35,90	39,60
	B3	35,20	38,80
	B2	34,60	38,10
	B1	33,60	37,00
	B	32,70	36,00
III	A4	32,90	36,30
	A3	32,40	35,70
	A2	31,90	35,10
	A1	31,10	34,20
	A	30,20	33,30

## Tabella B

### Prospetto 1 - Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/1/2001

<i>Ex posizione funzionale</i>	<i>Categoria</i>	<i>Trattamento tabellare iniziale annuo lordo dal 1/1/2001 in lire (A)</i>	<i>Trattamento tabellare iniziale annuo lordo dal 1/1/2001 in €uro (B)</i>	<i>Incremento annuo dal 1/1/2002 (C)</i>	<i>Totale tabellare iniziale (D)</i>	<i>Valore comune delle indennità di qualifi- cazione professionale (E)</i>	<i>Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/1/2002 (F)</i>
I - II - III	A	13.413.000	6.927,24	362,40	7.289,64	114,65	7.404,29
IV	B super	14.689.000	7.586,24	392,40	7.978,64	486,50	8.465,14
V	B	16.329.000	8.433,22	406,80	8.840,20	114,65	8.954,68
VI	C	17.847.000	9.217,21	450,00	9.667,21	858,35	10.525,56
VII	D	20.435.000	10.553,80	488,40	11.042,20	858,35	11.900,55
VIII	D super	22.971.000	11.863,53	526,80	12.390,33	858,35	13.248,68

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2002, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna F per il personale già ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari a € 14.024,66. I successivi valori stipendiali corrispondono al valore della fascia economica attribuita in azienda.

### Prospetto 2 - Trattamento economico iniziale a decorrere dal 1/1/2003

<i>Ex posizione funzionale</i>	<i>Categoria</i>	<i>Trattamento tabellare iniziale annuo lordo al 31/12/2002 (A)</i>	<i>Indennità Integrativa Speciale al 31/12/2002 (B)</i>	<i>Incremento annuo dal 1/1/2003 (C)</i>	<i>Totale tabellare iniziale (D)</i>	<i>Valore comune delle indennità di qualifi- cazione professionale (E)</i>	<i>Nuovo trattamento economico iniziale annuo lordo dal 1/1/2003 (F)</i>
I - II - III	A	7.289,64	6.237,77	399,60	13.927,01	114,65	14.041,66
IV	B super	7.978,64	6.276,50	432,00	14.687,14	486,50	15.173,64
V	B	8.840,20	6.319,88	447,60	15.607,50	114,65	15.722,16
VI	C	9.667,21	6.372,56	494,40	16.534,17	858,35	17.139,52
VII	D	11.042,20	6.446,42	537,60	18.026,22	858,35	18.884,57
VIII	D super	12.390,33	6.537,31	579,60	19.507,24	858,35	20.365,59

Nota: a decorrere dal 1° gennaio 2003, il trattamento tabellare iniziale di cui alla colonna F per il personale già ex livello VIII bis (confluito nella categoria D, livello economico Ds) è pari a € 14.024,66, ivi compreso il conglobamento dell'I.I.S. pari a € 6.557,97. I successivi valori stipendiali corrispondono al valore della fascia economica attribuita in azienda.

## Tabella C

**Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi a decorrere dall'1/1/2002)**

<b>Ds</b> <b>13.248,68</b>	Ds1 14.024,66	Ds2 14.801,67	Ds3 15.621,36	Ds4 16.300,94	Ds5 17.009,45
<b>D</b> <b>11.900,55</b>	D1 12.572,90	D2 13.185,52	D3 13.793,15	D4 14.405,77	D5 15.031,99
<b>C</b> <b>10.525,56</b>	C1 11.049,53	C2 11.657,16	C3 12.269,78	C4 13.170,73	
<b>Bs</b> <b>8.954,68</b>	Bs1 9.431,49	Bs2 9.897,45	Bs3 10.229,32	Bs4 10.778,77	
<b>B</b> <b>8.465,14</b>	B1 8.889,62	B2 9.330,80	B3 9.608,62	B4 9.939,29	
<b>A</b> <b>7.404,29</b>	A1 7.782,81	A2 8.151,12	A3 8.370,12	A4 8.620,93	

**Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce**

<b>Ds</b> <b>13.248,68</b>	Ds1 775,98	Ds2 777,01	Ds3 819,69	Ds4 679,58	Ds5 708,51
<b>D</b> <b>11.900,55</b>	D1 672,35	D2 612,62	D3 607,63	D4 612,62	D5 626,22
<b>C</b> <b>10.525,56</b>	C1 523,97	C2 607,63	C3 612,62	C4 900,95	
<b>Bs</b> <b>8.954,68</b>	Bs1 476,81	Bs2 465,96	Bs3 331,87	Bs4 549,45	
<b>B</b> <b>8.465,14</b>	B1 424,48	B2 441,18	B3 277,82	B4 330,67	
<b>A</b> <b>7.404,29</b>	A1 378,52	A2 368,53	A3 218,78	A4 250,81	

## Tabella D

**Prospetto 1 - Categorie e posizioni economiche di sviluppo  
(importi annui lordi a decorrere dall'1/1/2003)**

<b>Ds</b> <b>20.365,59</b>	Ds1 21.164,37	Ds2 21.984,84	Ds3 22.828,53	Ds4 23.528,51	Ds5 24.257,42	Ds6 (*) 25.257,42
<b>D</b> <b>18.884,57</b>	D1 19.576,12	D2 20.206,74	D3 20.832,37	D4 21.462,99	D5 22.107,21	Ds6 (*) 22.907,21
<b>C</b> <b>17.392,52</b>	C1 17.932,09	C2 18.557,72	C3 19.188,34	C4 20.115,69	C5 (*) 21.087,86	
<b>Bs</b> <b>15.722,16</b>	Bs1 16.212,17	Bs2 16.692,53	Bs3 17.034,00	Bs4 17.599,05	Bs5 (*) 18.182,84	
<b>B</b> <b>15.173,64</b>	B1 15.610,12	B2 16.064,50	B3 16.350,72	B4 16.690,99	B5 (*) 17.038,34	
<b>A</b> <b>14.041,66</b>	A1 14.430,98	A2 14.810,31	A3 15.036,29	A4 15.294,30	A5 (*) 15.556,74	

(\*) A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto

### Prospetto 2 - Differenza annua tra le fasce

<b>Ds</b> <b>20.365,59</b>	Ds1 798,78	Ds2 820,47	Ds3 843,69	Ds4 699,98	Ds5 728,91	Ds6 1.000,00
<b>D</b> <b>18.884,57</b>	D1 691,55	D2 630,62	D3 625,63	D4 630,62	D5 644,22	Ds6 800,00
<b>C</b> <b>17.392,52</b>	C1 539,57	C2 625,63	C3 630,62	C4 927,35	C5 972,17	
<b>Bs</b> <b>15.722,16</b>	Bs1 490,01	Bs2 480,36	Bs3 341,47	Bs4 565,05	Bs5 583,79	
<b>B</b> <b>15.173,64</b>	B1 436,48	B2 454,38	B3 286,22	B4 340,27	B5 347,35	
<b>A</b> <b>14.041,66</b>	A1 389,32	A2 379,33	A3 225,98	A4 258,01	A5 262,44	

### Tabella E

#### Valori annui lordi per 12 mensilità della indennità professionale specifica

<i>PROFILO</i>	<i>Valore annuo lordo indennità</i>
addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausiliario specializzato	-
ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89
operatore tecnico - coadiutore amministrativo - coadiutore amministrativo esperto	-
operatore tecnico specializzato	-
operatore tecnico coordinatore	483,40
Puericultrice	640,41
massofisioterapista - massaggiatore	516,46
infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
operatore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico - operatore professionale assistente sociale	-
operatore prof. sanitario: infermiere - infermiere pediatrico - ostetrica - assistente sanitario tecnico sanitario di radiologia medica	433,82 1.239,50
collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) - assistente religioso - collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale - collaboratore tecnico-professionale	-
collaboratore prof. sanitario: infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica tecnico sanitario di radiologia medica	433,82 1239,50
collaboratore prof. sanitario esperto	340,86
collaboratore amministrativo professionale esperto - collaboratore tecnico-professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto	-

CCNL 19/04/04

## ALLEGATO 1

L'allegato 1 "Declaratorie categoria C" del presente CCNL è riportata all'allegato 1 "Declaratorie delle categorie e profili" del CCNL integrativo del CCNL del 7.4.99, a pagina 114.

## ALLEGATO 2

### **Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Decreto 28 novembre 2000)**

#### *Articolo 1 - Disposizioni di carattere generale*

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.
2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del decreto legislativo 165 del 2001, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.
3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei principi enunciati dall'articolo 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo dell'art. 54, comma 5, del decreto legislativo 165 del 2001.

#### *Articolo 2 - Principi*

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.
6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.
7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed Enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

#### *Articolo 3 - Regali e altre utilità*

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.
2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

#### *Articolo 4 - Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni*

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

#### *Articolo 5 - Trasparenza negli interessi finanziari*

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando: a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

### *Articolo 6 - Obbligo di astensione*

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

### *Articolo 7 - Attività collaterali*

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.
2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.
3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

### *Articolo 8 - Imparzialità*

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

### *Articolo 9 - Comportamento nella vita sociale*

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

### *Articolo 10 - Comportamento in servizio*

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.
3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.
4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

### *Articolo 11 - Rapporti con il pubblico*

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande



di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.
3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.
5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

#### *Articolo 12 - Contratti*

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.
4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

#### *Articolo 13 - Obblighi connessi alla valutazione dei risultati*

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

pagina bianca  
non stampare

# CCNL integrativo del CCNL - area della dirigenza

## ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN, stipulato l'8 giugno 2000

- articoli 41 e 42 -

### CAPO III - Dirigenza delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica

*Art. 41 - Istituzione della qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica*

#### *Norma programmatica*

1. Le parti, con il presente contratto prendono atto che:
  - ✓ ai sensi dell'art. 6 della legge 10 agosto 2000, n. 251 nel ruolo sanitario del personale del Servizio sanitario nazionale può essere istituita la qualifica unica di dirigente delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica;
  - ✓ a medesima legge negli artt. 6 e 7 stabilisce che tali dirigenti siano inseriti nel ruolo sanitario e nell'area III di contrattazione di cui al CCNQ del 25 novembre 1998 riferita alla dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo del SSN;
  - ✓ la disciplina concorsuale sarà emanata con successivo regolamento ministeriale ed i requisiti di accesso saranno analoghi a quelli previsti dall'art. 26 del d.lgs. 165/2001 per la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo.
2. Nel quadro di riferimento regionale richiamato dall'art. 6, comma 2, ultimo periodo della legge n. 251 del 2000 che prevede modifiche compensative delle dotazioni organiche, le aziende provvederanno all'istituzione dei posti della nuova figura dirigenziale sulla base delle proprie esigenze organizzative con le precisazioni di cui ai successivi commi.
3. La copertura degli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2 è carico dei bilanci delle aziende, che vi provvederanno, nella propria autonomia decisionale, anche mediante trasformazione di un numero corrispondente di posti di organico dei dirigenti del ruolo sanitario secondo le precisazioni contenute nei commi 10 e 11 con l'entrata a regime del presente articolo. La trasformazione potrà riguardare anche i posti già occupati dal personale del ruolo sanitario del comparto che, nell'azienda, conseguirà la nuova qualifica dirigenziale a seguito delle procedure concorsuali, con le conseguenze del già citato comma 10.
4. Nell'individuazione dei posti da trasformare nell'ambito della dirigenza sanitaria di cui all'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992, le aziende dovranno tener conto della consistenza quantitativa dei profili di cui si rivede la dotazione organica nonché dei principi di proporzionalità e dei carichi di lavoro nell'area di attività e nella disciplina coinvolta nella trasformazione.
5. Gli oneri del comma 3, ai sensi dell'art. 53 del CCNL dell'8 giugno 2000, sono calcolati anche con riferimento al trattamento accessorio (condizioni di lavoro, retribuzione

di risultato) spettante ai dirigenti di nuova assunzione e devono tener conto di quanto stabilito al comma 8 per la retribuzione di posizione minima contrattuale.

6. Gli oneri per l'istituzione della nuova figura dirigenziale sono, comunque, a totale carico dell'azienda ove non vi siano posti da trasformare perchè tutti occupati dai titolari ovvero nel caso in cui le risorse dei fondi contrattuali di riferimento, siano state completamente utilizzate dall'azienda per la corresponsione delle voci retributive di pertinenza ovvero, infine, quando le condizioni operative del comma 4 non lo consentano.
7. Alla dirigenza di nuova istituzione si applicano sotto il profilo normativo ed economico tutte le norme previste per la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo:
  - ✓ dai CCNL del 5 dicembre 1996 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - ✓ dai CCNL dell'8 giugno 2000 (con particolare riferimento agli articoli da 26 a 34 relativi alla graduazione delle funzioni ed alle modalità di conferimento, revoca, conferma e verifica degli incarichi);
  - ✓ dal CCNL del 22 febbraio 2001 sull'impegno ridotto;
  - ✓ dal presente contratto.
8. In particolare, al dirigente di cui al comma 1, all'atto dell'assunzione e per il periodo di un quinquennio è attribuita la seguente retribuzione di posizione minima contrattuale:
  - ✓ Parte fissa: £ 2.000.000 (pari a € 1.032,91)
  - ✓ Parte variabile £ 4.087.000 (pari a € 2.100,76)

Al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio tecnico di cui all'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000, la parte variabile della retribuzione passa a £. 9.102.000 (pari a € 4.700,79), cui si aggiunge la maggiorazione di £. 2.900.000 (pari a € 1.497,73) prevista dall'art. 11, comma 3 del CCNL dell'8 giugno 2000, II biennio economico relativo alla presente area. Per quanto non previsto dal presente comma si applicano gli artt. 3, 4 e 11, comma 4 del CCNL da ultimo citato.

9. Agli effetti dei commi 5 e 7, con l'entrata a regime del presente articolo, per i dirigenti di nuova istituzione, saranno formati appositi distinti fondi corrispondenti a quelli previsti per gli altri dirigenti sanitari dagli artt. 50, 51 e 52 del CCNL dell'8 giugno 2000, confermati dagli artt. 8 e 9 del medesimo contratto, relativo al II biennio economico,
10. Qualora per l'applicazione del comma 2 si proceda alla trasformazione dei posti della dirigenza sanitaria i fondi di cui al comma 9 saranno formati con le quote di trattamento economico provenienti dai fondi contrattuali relativi alla predetta dirigenza. Tali fondi saranno ridotti in misura corrispondente alle quote utilizzate, comunque non superiore ai minimi contrattuali da attribuire ai dirigenti di nuova istituzione. Le quote confluiranno nei nuovi fondi in base alla loro natura. I fondi saranno utilizzati con i tempi indicati nel comma 11. In ogni caso, ai sensi dell'art. 53 del CCNL 8 giugno 2000, ove le risorse derivanti dai fondi contrattuali interessati dalla trasformazione dei posti non garantissero la retribuzione di posizione minima contrattuale di cui al comma 8 nonchè il pagamento del trattamento accessorio del comma 5, l'integrazione dei fondi di riferimento graverà sul bilancio delle aziende stesse. La parte variabile aziendale della retribuzione di posizione in relazione alla tipologia degli incarichi di cui all'art. 27 del CCNL dell'8 giugno 2000 - conferibili dopo il quinquennio - dovrà essere calcolata sulla base della graduazione delle funzioni e finanziata con le metodologie di cui al citato art. 53.
11. Ove ricorra l'ipotesi del comma 10, la riduzione dei fondi ivi indicati decorrerà dalla data della effettiva assunzione in servizio dei nuovi dirigenti che, a regime, avviene con la stipulazione del contratto individuale ai sensi dell'art. 13, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000. Nelle more della assunzione, le quote di risorse disponibili da trasferire

nei nuovi fondi per effetto della soppressione dei posti - secondo le previsioni dell'atto di programmazione del fabbisogno aziendale - ove provenienti dal fondo di cui all'art. 50 del CCNL dell'8 giugno 2000 saranno provvisoriamente utilizzate nella retribuzione di risultato dei medesimi dirigenti del ruolo sanitario dal cui fondo provengono, ai sensi del comma 5 dello stesso art. 50.

12. Lo spostamento di risorse tra i fondi di cui ai commi precedenti avviene nel rispetto delle relazioni sindacali previste dall'art. 4, comma 2, lettera B) punto 5 del CCNL dell'8 giugno 2000. La trasformazione della dotazione organica avviene nel rispetto dell'art. 6, comma 1 lettera C) del sopracitato CCNL.
13. Ove il regolamento di cui all'art. 6, comma 2 della legge 251 del 2000 nulla preveda in proposito, le attribuzioni dei dirigenti di nuova istituzione e la regolazione, sul piano funzionale ed organizzativo, dei rapporti interni con le altre professionalità della dirigenza sanitaria, saranno definite dall'azienda nell'ambito di apposito atto di organizzazione, previa consultazione obbligatoria delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, sulla base dei contenuti professionali del percorso formativo indicato nell'art. 6, comma 3 del d.lgs. 502 del 1992 e nel decreto del Ministero dell'università, ricerca scientifica e tecnologica del 2 aprile 2001, pubblicato sul supplemento ordinario della G.U. del 5 giugno 2001, n. 128, nonché delle attività affidate in concreto a tali dirigenti. In particolare, a tale ultimo fine, dovranno essere evitate sovrapposizioni e duplicazioni di competenze ed attribuzioni che, sul piano organizzativo, possano ostacolare od impedire un regolare avvio e funzionamento dei nuovi servizi.
14. Le parti si danno atto che la disciplina di cui al presente articolo entrerà a regime al verificarsi delle condizioni dei commi 1, terzo alinea e 2, che renderanno possibile l'assunzione in via definitiva dei dirigenti di nuova istituzione secondo le esigenze programmate da ciascuna azienda.

#### *Art. 42 - Incarichi provvisori*

1. In attesa dell'entrata a regime dell'art. 41 e comunque per un biennio dall'entrata in vigore del presente contratto, nel caso in cui le aziende attuino la disciplina transitoria dell'art. 7, comma 1, della legge 251 del 2000, al personale cui è conferito l'incarico ivi previsto è attribuito il trattamento economico stabilito dai vigenti contratti collettivi per i dirigenti di nuova assunzione, tenuto conto, in particolare, di quanto indicato dall'art. 41, commi 5 e 8 per il trattamento accessorio e per la retribuzione di posizione minima contrattuale.
2. Per il reperimento delle risorse e per la formazione dei fondi, l'azienda procede applicando anticipatamente le disposizioni di cui all'art. 41, nel rispetto delle relazioni sindacali indicate nel comma 12 dello stesso, congelando, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, il numero di posti di organico occorrenti, in modo da pervenire alla loro eventuale trasformazione ed al consolidamento dei fondi così formati solo in seguito, al verificarsi - cioè - delle condizioni di cui all'art. 41, comma 14.
3. Ai fini del corretto svolgimento delle funzioni del personale incaricato deve, altresì, essere data contestuale attuazione anche all'art. 41, comma 13.
4. Nel periodo transitorio, l'incarico di cui al comma 1 è conferito per un triennio, ai sensi dell'art. 15 septies del d.lgs. 502 del 1992 e secondo la disciplina, ivi compresi gli aspetti del trattamento economico, prevista dall'art. 63 comma 5 del CCNL dell'8 giugno 2000, previa procedura selettiva tra i candidati in possesso di requisiti di esperienza e qualificazione professionale predeterminati. L'incarico è rinnovabile con la medesima procedura, ove l'art. 41 non sia ancora entrato a regime.
5. In particolare, con riguardo ai requisiti per il conferimento dell'incarico, le parti concor-

dano sull'esigenza che i candidati siano almeno in possesso:

- ✓ del diploma di dirigente dell'assistenza infermieristica rilasciato dalle ex scuole dirette a fini speciali o di diploma di formazione manageriale - conseguito in corsi di perfezionamento o similari, rilasciato da Università o da altre istituzioni pubbliche od equiparate - attestante un percorso formativo che - per contenuti e durata - sia ritenuto idoneo come requisito dall'azienda;
  - ✓ di esperienza professionale - non inferiore a cinque anni di servizio a tempo indeterminato - maturata nella categoria D, ivi compreso il livello economico DS, dello specifico profilo professionale.
6. In via provvisoria, l'incarico di cui al comma 1 può essere conferito dalle aziende anche al personale indicato nell'art. 7, comma 2 della legge 251 del 2000 ed alle condizioni ivi previste, per il coordinamento della specifica area professionale di cui agli artt. 2, 3 e 4 della stessa legge, nel rispetto di tutti i precedenti commi del presente articolo. Ai sensi del comma 13 dell'art. 41, le attribuzioni del dirigente di nuova istituzione di cui al presente comma dovranno consentire un adeguato livello di integrazione e collaborazione con le altre funzioni dirigenziali, garantendo il rispetto dell'unicità della responsabilità dirigenziale per gli aspetti professionali ed organizzativi interni delle strutture di appartenenza.

pagina bianca  
non stampare

FINITO DI STAMPARE  
NEL MESE DI MAGGIO 2004  
PER CONTO DI EDIZIONI MAXIMUS  
DA TIPOGRAFIA IL NUOVO PONTE  
DUEVILLE (VI) - ITALIA