



Associazione Religiosa
Istituti Socio-sanitari



CISL FP



UIL FPL



UGL Sanità

2010 - 2012

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DA RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI
E CENTRI DI RIABILITAZIONE

Roma, 5 dicembre 2012



Associazione Religiosa
Istituti Socio-sanitari



CISL FP



UIL FPL



UGL Sanità

2010 - 2012

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI E CENTRI DI RIABILITAZIONE

Roma, 5 dicembre 2012

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI E CENTRI DI RIABILITAZIONE

Il giorno 5 dicembre 2012, presso la sede nazionale Aris di Roma,

- **ARIS**, nelle persone del capo delegazione Giovanni Costantino e dei componenti la delegazione Jose Parrella, Marco Ferrante, Francesco Marcellino, Mario Maz- zoli, Paolo Moscioni, Giancarlo Ruscitti ed Emilio Tettamanti.
- **CISL FP**, nelle persone di Giovanni Faverin, Daniela Volpato, Marco Bucci e Ro- berto Chierchia,
- **UIL FPL**, nelle persone di Giovanni Torluccio, Maria Vittoria Gobbo e Claudio Tulli,

hanno sottoscritto il ccnl che regola il rapporto del personale dipendente operante in:

- area riabilitativa extraospedaliera (estensiva e di mantenimento);
- istituzioni polivalenti di area riabilitativa e di lungodegenza post acuta, ove siano presenti in prevalenza attività extraospedaliera (estensive, di mantenimento) e/o altre tipologie assistenziali di cui ai seguenti alinea;
- riabilitazione psichiatrica (quali ad esempio comunità terapeutiche, comunità al- loggio, gruppi appartamento e organizzazioni equivalenti);
- centri di riabilitazione e presidi socio sanitari assistenziali (quali ad esempio resi- denze sanitarie assistenziali, residenze sanitarie, residenze sanitarie flessibili, re- sidenze assistenziali di base, case di riposo, centri per le comunità assistenziali e di dimissione protetta).

Le parti concordano di incontrarsi entro 15 giorni da oggi per definire tutte le proble- matiche in merito all'applicazione del presente ccnl, alla luce delle diversificate si- tuazioni regionali del settore della riabilitazione.

The image shows handwritten signatures of the representatives mentioned in the text. On the left, under the heading 'ARIS', there are several signatures, including 'Giovanni Costantino' and 'Jose Parrella'. On the right, under the heading 'CISL FP', there are signatures for 'Giovanni Faverin', 'Daniela Volpato', 'Marco Bucci', and 'Roberto Chierchia'. Below these, under the heading 'UIL FPL', there are signatures for 'Giovanni Torluccio', 'Maria Vittoria Gobbo', and 'Claudio Tulli'. The signatures are written in black ink on a white background.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI E CENTRI DI RIABILITAZIONE

Il giorno 5 dicembre 2012, presso la sede nazionale Aris di Roma,

- **ARIS**, nelle persone del capo delegazione Giovanni Costantino e dei componenti la delegazione Jose Parrella, Marco Ferrante, Francesco Marcellino, Mario Mazzoli, Paolo Moscioni, Giancarlo Ruscitti ed Emilio Tettamanti.
- **UGL SANITÀ**, nelle persone di Francesco Paolo Capone, Antonio Cuozzo, Valerio Franceschini e Antonino Gentile,

hanno sottoscritto il ccnl che regola il rapporto del personale dipendente operante in:

- area riabilitativa extraospedaliera (estensiva e di mantenimento);
- istituzioni polivalenti di area riabilitativa e di lungodegenza post acuta, ove siano presenti in prevalenza attività extraospedaliere (estensive, di mantenimento) e/o altre tipologie assistenziali di cui ai seguenti alinea;
- riabilitazione psichiatrica (quali ad esempio comunità terapeutiche, comunità alloggio, gruppi appartamento e organizzazioni equivalenti);
- centri di riabilitazione e presidi socio sanitari assistenziali (quali ad esempio residenze sanitarie assistenziali, residenze sanitarie, residenze sanitarie flessibili, residenze assistenziali di base, case di riposo, centri per le comunità assistenziali e di dimissione protetta).

ARIS
Giovanni Costantino
Jose Parrella
Marco Ferrante
Francesco Marcellino
Mario Mazzoli
Paolo Moscioni
Giancarlo Ruscitti
Emilio Tettamanti

UGL Sanità
Francesco Paolo Capone
Antonio Cuozzo
Valerio Franceschini
Antonino Gentile

INDICE GENERALE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI pag. 7

Art.1 - Sfera di applicazione del contratto	7
Art.2 - Disposizioni generali	7
Art.3 - Inscindibilità delle norme contrattuali	7
Art.4 - Decorrenza e durata	8
Art.5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali	8

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI..... pag. 12

Art. 6 - Obiettivi e strumenti	12
Art. 7 - Contrattazione decentrata	12
Art. 8 - Diritto all'informazione	14
Art. 9 - Pari opportunità	15
Art. 10 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.....	16

TITOLO III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO pag. 18

Art. 11 - Assunzione.....	18
Art. 12 - Documenti di assunzione	18
Art. 13 - Visite mediche.....	19
Art. 14 - Periodo di prova.....	19
Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse.....	19
Art. 16 - Cumulo delle mansioni.....	20
Art. 17 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica.....	20

TITOLO IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO pag. 21

Art. 18 - Orario di lavoro.....	21
Art. 19 - Lavoro notturno	22
Art. 20 - Banca delle ore	22
Art. 21 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time).....	23
Art. 22 - Rapporti di lavoro a tempo determinato	25
Art. 23 - Somministrazione di lavoro	26
Art. 24 - Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato	26
Art. 25 - Telelavoro	27
Art. 26 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore	30

Art. 27 - Riposo settimanale.....	30
Art. 28 - Festività.....	30
Art. 29 - Ferie	31
Art. 30 - Permessi straordinari	32
Art. 31 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche.....	34
Art. 32 - Tutela dei dipendenti con disabilità	35
Art. 33 - Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale...35	
Art. 34 - ECM (Educazione continua in medicina).....	37
Art. 35 - Diritto allo studio.....	37
Art. 36 - Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio.....	38

**TITOLO V - NORME COMPORTAMENTALI
E DISCIPLINARI..... pag. 39**

Art. 37 - Comportamento in servizio.....	39
Art. 38 - Ritardi e assenze	39
Art. 39 - Permessi - Recuperi	39
Art. 40 - Provvedimenti disciplinari.....	40

**TITOLO VI - MALATTIA, INFORTUNIO
E SICUREZZA SUL LAVORO..... pag. 43**

Art. 41 - Trattamento economico di malattia ed infortunio.....	43
Art. 42 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro	44
Art. 43 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	45

**TITOLO VII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
E TRATTAMENTO ECONOMICO..... pag. 48**

Art. 44 - Il sistema di classificazione del personale	48
Art. 45 - Norma generale d'inquadramento	48
Art. 46 - Norma di qualificazione e progressione professionale	48
Art. 47 - Passaggio di posizione o di categoria	48
Art. 48 - Retribuzione.....	48
Art. 49 - Inquadramento del personale e sistema di classificazione.....	49
Art. 50 - Istituzione Commissione paritetica per la revisione e l'aggiornamento del sistema di classificazione	51
Art. 51 - Retribuzione individuale di anzianità ad personam.....	51
Art. 52 - Paga giornaliera e oraria	51
Art. 53 - Lavoro supplementare e straordinario	51
Art. 54 - Pronta disponibilità.....	52

Art. 55 - Indennità	53
Art. 56 - Superminimo.....	54
Art. 57 - Premio di incentivazione.....	54
Art. 58 - Tredicesima mensilità	54
Art. 59 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga	55
Art. 60 - Vitto e alloggio.....	55
Art. 61 - Trasferte e Missioni	55
Art. 62 - Abiti di servizio.....	56
Art. 63 - Attività sociali, culturali, ricreative.....	56

**TITOLO VIII - ESTINZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO pag. 57**

Art. 64 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro.....	57
Art. 65 - Preavviso.....	57
Art. 66 - Trattamento di fine rapporto	57
Art. 67 - Previdenza complementare	58
Art. 68 - Indennità in caso di decesso	58
Art. 69 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro	59

TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI..... pag. 60

Art. 70 - Rappresentanze sindacali.....	60
Art. 71 - Assemblea.....	60
Art. 72 - Permessi per cariche sindacali	61
Art. 73 - Aspettativa sindacale.....	61
Art. 74 - Contributi sindacali.....	62

**TITOLO X - PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE
E PER L'ARBITRATO
NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO..... pag. 63**

Art. 75 - Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale	63
--	----

Dichiarazione congiunta pag. 64

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente operante in:

- area riabilitativa extraospedaliera (estensiva e di mantenimento);
- istituzioni polivalenti di area riabilitativa e di lungodegenza post acuta, ove siano presenti in prevalenza attività extraospedaliere (estensive, di mantenimento) e/o altre tipologie assistenziali di cui ai seguenti alinea;
- riabilitazione psichiatrica (quali ad esempio comunità terapeutiche, comunità alloggio, gruppi appartamento e organizzazioni equivalenti),
- centri di riabilitazione e presidi socio sanitari assistenziali (quali ad esempio residenze sanitarie assistenziali, residenze sanitarie, residenze sanitarie flessibili, residenze assistenziali di base, case di riposo, centri per le comunità assistenziali e di dimissione protetta).

In caso di contestazioni circa l'applicabilità del presente accordo, anche in relazione alle specificità locali, le organizzazioni sindacali firmatarie possono richiedere che venga effettuato un esame congiunto tra le parti in sede regionale.

L'esame congiunto deve concludersi entro il termine perentorio del 31 dicembre 2012, decorso il quale – in mancanza di accordo – la singola struttura è libera di procedere all'applicazione del presente ccnl.

Al fine di tutelare e valorizzare le specificità territoriali si concorda che a livello decentrato potranno essere sottoscritti specifici accordi di prima applicazione del presente ccnl con le oo.ss. firmatarie, volti ad armonizzare le precedenti fonti contrattuali con i riferimenti del presente ccnl.

Art.2 - Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.

I dipendenti debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture di cui al precedente art.1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

Art.3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a

qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

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

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

Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normo-economiche di miglior favore, se non diversamente regolate dal presente ccnl.

Art.4 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dall'1 gennaio 2013 ed è tacitamente rinnovato fino alla stipula del ccnl 2013-2015.

Al personale in servizio alla data del 31 dicembre 2012, cui viene applicato il presente ccnl, saranno corrisposte tutte le competenze arretrate stabilite in sede di definizione dei ccnl della sanità privata fino al 31 dicembre 2012, secondo le modalità ed alle condizioni previste da quegli accordi.

Art.5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

Premessa

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

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

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

Le parti nei successivi articoli individuano le prestazioni indispensabili e i criteri per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle. Inoltre, le parti indicano tempi e modalità per l'espletamento delle procedure di raffreddamento e conciliazione dei conflitti, secondo le indicazioni previste dalla Legge n.146/90 e successive modificazioni.

1. Servizi Essenziali

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

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al punto 1 è garantita, con le modalità di cui al punto 3, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il ri-

spetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili;
- servizi di cucina, che dovranno assicurare le esigenze alimentari e dietetiche, salvo nei casi in cui sia possibile prevedere adeguata sostituzione di servizio.

2. Contingenti di personale

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

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'articolo 7 del presente ccnl, individuano:

- le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati
- i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;
- i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

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

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a darne comunicazione alle Aziende ed Enti interessati con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle predette Aziende ed Enti.

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

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

- b. gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c. gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
 - nel mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
 - nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

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

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

- a. in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del Lavoro;
- b. in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del Capoluogo di Regione;
- c. in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di Provincia.

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

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

esaurirsi entro l'ulteriore termine di cinque giorni dall'apertura del confronto.

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

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

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

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

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

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

5. Sanzioni

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

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

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Obiettivi e strumenti

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

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

- a) contrattazione collettiva a livello nazionale;
- b) contrattazione decentrata integrativa, che si svolge a livello regionale e di singola struttura produttiva, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto;
- c) informazione;
- d) interpretazione autentica di cui al terzo comma dell'articolo 3.

Art. 7 - Contrattazione decentrata

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

A livello regionale, le parti potranno definire:

- a) il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del ccnl;
- b) la definizione di linee di indirizzo per l'implementazione della contrattazione decentrata aziendale collegata all'eventuale reperimento di risorse non afferenti alla copertura delle prestazioni sanitarie;
- c) le linee di indirizzo sugli ulteriori criteri come esemplificati al comma 3 del successivo art. 46; questa specifica intesa dovrà essere definita entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente ccnl;
- d) l'inquadramento provvisorio di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente ccnl, e delle relative declaratorie e profili professionali, nonché la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;

- e) la promozione, l'attivazione e lo sviluppo dell'E.C.M. (Educazione continua in medicina) nonché l'esame delle particolari esigenze formative in ambito regionale;
- f) l'attuazione degli adempimenti inerenti le attività sociali, culturali e ricreative di cui all'art.63;
- g) la regolamentazione del telelavoro ai sensi dell'art. 25.

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

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

- a) l'accordo che, secondo i principi di cui al Patto tra Governo e Parti Sociali del 15 aprile 2009 può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro, in riferimento alla Legge 23 maggio 1997, n.135, e successive integrazioni e modificazioni;
- b) l'accordo che, secondo quanto previsto all'art. 46, valuta la sussistenza delle condizioni per definire incrementi economici all'interno della stessa categoria, per il riconoscimento di specifiche professionalità;
- c) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro e quanto previsto dall'accordo di cui all'art. 43;
- d) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
- e) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;
- f) le seguenti materie espressamente previste:
 - le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero di cui all'art. 5;
 - l'orario di lavoro per le parti di cui all'art.18;
 - il regolamento della banca delle ore di cui all'art.20.;
 - i criteri e le tipologie dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art.21;
 - la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento di cui all'art. 26;
 - la programmazione dell'epoca e della durata dei turni di ferie del personale di cui all'art. 29;
 - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qua-

- lificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM, di cui agli artt.33 e 34;
 - la modalità di fruizione del diritto allo studio di cui all'art. 35;
 - i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti di cui all'art. 53;
 - la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario effettuate con l'istituto di cui all'art. 54;
- g) 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 con disabilità
- h) ogni altra materia espressamente rinviata.

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

Art. 8 - Diritto all'informazione

Le parti condividono la necessità di un maggiore sviluppo di corrette relazioni sindacali. In questo senso, particolare importanza rivestono l'esame delle problematiche proprie del settore e l'individuazione delle occasioni di sviluppo e dei punti di debolezza. A tal fine, le parti, in relazione alle distinte competenze statutarie e organizzative, alle diverse articolazioni nell'ambito nazionale e territoriale e fermo restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità della parte datoriale e delle OO.SS., si impegnano per l'acquisizione di elementi di conoscenza comune. Le sedi di informazione sono:

1) *Livello nazionale:*

annualmente, in appositi incontri nazionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:

- le prospettive e l'andamento del settore;
 - l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
 - l'andamento dell'occupazione femminile;
- elementi sul grado di utilizzo delle diverse forme di rapporto di lavoro;

2) *Livello regionale:*

semestralmente, in appositi incontri regionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:

- l'andamento del settore con particolare attenzione all'aspetto occupazionale ed eventuali situazioni di crisi;
- l'eventuale necessità di promozione di iniziative nei confronti degli enti preposti ad attivare e/o potenziare corsi di ECM, di riqualificazione aggiornamento o qualificazione professionale per le realtà di cui al presente ccnl;
- ove richiesto, tempestive informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti con il SSN delle strutture;

3) *Livello aziendale:*

ferme restando le competenze proprie delle Amministrazioni, queste forniscono alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dalla DLgs n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni:

- informazioni riguardanti il personale (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;
- informazione quali-quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.

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

Art. 9 - Pari opportunità

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

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

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

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

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, utilizzando per quest'ul-

- timo aspetto anche corsi di 150 ore, il Fondo sociale europeo e quello regionale;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
 - processi di mobilità.

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

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

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le Strutture, previa intesa con i soggetti di cui all'art.70, nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27/11/1991, n.92/131/CEE.

Art. 10 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

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

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

Nell'ambito delle forme di partecipazione sono previsti specifici Comitati Paritetici presso ciascuna Azienda o Ente con i seguenti compiti:

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

del dipendente interessato;

- formulazione di proposte per la definizione dei codici di condotta.

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

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

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

I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente 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. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

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

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

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Assunzione

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

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

Si intende per personale tecnico esecutivo (di cui al comma 3 dell'art.3 della Legge 12/3/99, n.68) il personale appartenente alle seguenti qualifiche: addetto alle pulizie, operaio qualificato, commesso, ausiliario, aiuto cuoco, ausiliario specializzato, operaio specializzato, cuoco.

Art. 12 - Documenti di assunzione

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

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

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

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

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

Art.13 - Visite mediche

L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal D.lgs 81/2008. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura.

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

Art. 14 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore avviene con un periodo di prova non superiore a:

- due mesi per le categorie A e B,
- sei mesi per le altre categorie.

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

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

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

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

Trascorso il periodo di prova stabilito, senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

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

Il lavoratore, purché in possesso dei necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti e fatte salve le attribuzioni del Direttore sanitario, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse, mai comunque inferiori a quelle inerenti alla sua categoria e qualifica, sempre che

ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economico/retributiva del dipendente medesimo.

Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi i 3 giorni.

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

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

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

Art. 16 - Cumulo delle mansioni

Ai lavoratori che sono assegnati all'esplicazione di più mansioni di diversa categoria e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo.

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il trattamento economico goduto e quello relativo alla mansione superiore.

Art. 17 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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

TITOLO IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore; da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.70, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 70; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze Sindacali di cui all'art.70.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore , comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art.53.

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

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

Le Strutture potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal 7° comma dell'art.53 del presente contratto.

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore; diversa

articolazione deve essere definita in sede di contrattazione aziendale.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le parti convengono che i turni di lavoro saranno stabiliti in base ad una ciclicità che tenga in considerazione l'organizzazione della struttura e le preminenti esigenze di continuità assistenziale, nonché, per quanto possibile, la necessità per il dipendente di coniugare i tempi di lavoro con le esigenze familiari;

Nel rispetto delle previsioni di cui al presente articolo, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro e nell'ottica di agevolare per quanto possibile l'organizzazione della vita quotidiana dei lavoratori, la programmazione dei turni di lavoro potrà essere oggetto di valutazione periodica trimestrale, così da consentire anche l'eventuale rotazione degli operatori fuori turno.

Eventuali modifiche della programmazione dei turni, saranno disposte dalla Struttura avendo cura – ove possibile – di comunicarle con congruo anticipo ai dipendenti interessati;

Allo stesso modo, il singolo dipendente è tenuto ad avanzare richieste di eventuali modifiche della programmazione (es. ferie, permessi, cambi turno, l.104/92, ecc..) con debito anticipo, nel rispetto delle norme aziendali vigenti e dei principi di diligenza, di buone fede e correttezza, al fine di garantire una corretta pianificazione della copertura del servizio;

In linea di massima, le modifiche alla programmazione dei turni con carattere di urgenza saranno operate rispettando per quanto possibile il criterio di congrua distribuzione dell'orario di servizio tra i lavoratori della struttura, tenendo in considerazione anche eventuali disponibilità rappresentate dai lavoratori;

La programmazione dei turni, in ogni caso, sarà operata considerando preminente il mantenimento di adeguati livelli assistenziali, in attuazione dei requisiti di accreditamento regionale.

Art. 19 - Lavoro notturno

Al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del DLgs 8 aprile 2003, n.66, e successive modificazioni. Gli artt.12 e 13 del succitato decreto possono essere derogati in sede di contrattazione aziendale. Nelle more di detto accordo resta salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle ventiquattro ore.

Art. 20 - Banca delle ore

La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di

maturazione e per il semestre successivo.

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.

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

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

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

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

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

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le OO.SS. di cui all'articolo 70.

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

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

la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo.

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva.

In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata di lavoro.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare

prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo 53.

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di due ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 120 ore annue. La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la struttura versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 52.

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

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

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

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

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

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

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

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

Norma transitoria

I lavoratori a tempo parziale dovranno comunicare entro il 15 dicembre 2012 la disponibilità ad incrementare proporzionalmente l'orario di lavoro, l'omissione di tale comunicazione comporterà un corrispondente abbattimento della retribuzione, così come definita negli articoli seguenti.

Art. 22 - Rapporti di lavoro a tempo determinato

Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le Strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto in conformità con quanto previsto dalle vigenti normative.

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificati tutti gli elementi previsti dalla vigente normativa.

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

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

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

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

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

- a. per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le Strutture di cui all'art.1 del presente contratto durante il periodo di ferie;
- b. per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
- c. per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche;
- d. per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le UU.SS.LL. o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;

- e. per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;
- f. per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;
- g. assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- h. in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- i. per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.)

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

Art. 23 - Somministrazione di lavoro

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

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

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

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

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

Art. 24 – Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato

I contratti di somministrazione di cui al precedente articolo e i contratti a tempo determinato (così come considerati all'ultimo comma dell'art.23) non potranno superare

complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

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

Art. 25 - Telelavoro

1. Definizione

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

2. Prestazione lavorativa

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

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà delle parti;
- b) possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione;
- e) applicazione del presente ccnl.

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

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

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

3. Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa.

La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

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

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

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

4. Collegamenti telefonici

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

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

5. Arredi

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

6. Orario

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero
del lavoratore, così come definito dagli accordi vigenti, e sarà distribuita a discrezione
del lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo
di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, in-
formazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere
per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non
inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro
sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso
gli uffici aziendali o in trasferta.

7. Comunicazione, informazione

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

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

8. Riunioni e convocazioni aziendali

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

9. Diritti sindacali

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

10. Controlli a distanza

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

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto, per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n.300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo, fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11. Sicurezza

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

Secondo la normativa vigente (DLgs n.81/2008) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza dell'Azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

In ogni caso, ai sensi dell'art.20 del DLgs n.81/2008 ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvede

derà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12. Riservatezza

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

Art. 26 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore

Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale di cui all'art. 70, nel rispetto dell'art.13 della Legge n.300/70.

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

Art. 27 - Riposo settimanale

Tutti i lavoratori hanno diritto ad una giornata di riposo settimanale, in un giorno che normalmente deve coincidere con la domenica; nel caso di mancata coincidenza del giorno di riposo con la domenica, questa verrà considerata come una normale giornata di lavoro e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione, ad eccezione della corresponsione dell'indennità festiva.

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 28 - Festività

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

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

- S.Stefano (26 dicembre);
- Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 48.

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

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art. 27, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dall'Amministrazione, in accordo con l'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 29 - Ferie

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

Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di sei ore e 20 minuti.

Un ulteriore periodo di 15 giorni viene riconosciuto al personale avente diritto ai sensi del d.lgs. 17 marzo 1995 n° 230.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 48, con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

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

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

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Amministrazione, previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 70, sulla base di criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno, congiuntamente con la Direzione sanitaria, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, sentito l'interessato, fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario.

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

Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruito in

altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'Azienda.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie.

Art. 30 - Permessi straordinari

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

1) Permessi retribuiti:

- a. per matrimonio, giorni 15 di calendario;
- b. per sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;
- c. in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;
- d. il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla Legge 13 luglio 1967, n.584;
- e. per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali, secondo le norme di legge;
- f. per gravi e documentate ragioni, l'Amministrazione può concedere un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito non superiore a cinque giorni;
- g. per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;
- h. per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;
- i. in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;
- j. nei casi previsti nell'art.14, commi 1 e 2, del DLgs n.151/2001.

2) Permessi non retribuiti

Purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.70, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:

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

- b. in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi;
- c. in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della Legge 26 febbraio 1987, n.49;
- d. per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art.4, commi 2 e 4, della legge n.53/2000 – dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n.278 pubblicato sulla G.U. 11/10/2000, Serie Generale n.238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con i permessi di cui al punto b) se utilizzata allo stesso titolo;
- e. nei casi previsti dall'art.27, comma 2, del DLgs n.151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);
- f. il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo – ad operazione conclusa – la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;
- g. il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt.5 e 6 della Legge n.53/2000

3) Congedi per i genitori

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

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

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dall'art. 26, 1° comma, e 27, 1° comma, del DLgs n.151/2001.

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

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

In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pub-

blica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

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

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

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

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

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

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

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

5) Servizio militare o sostitutivo civile

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

Art. 31 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave deambulazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e

riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- d) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- e) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

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

Art. 32 - Tutela dei dipendenti con disabilità

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

- a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- d) riduzione dell'orario di lavoro con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto;
- e) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

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

Art. 33 - Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale

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

A tale scopo i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti per partecipare a

corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza, nelle seguenti percentuali:

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

In sede di contrattazione decentrata vengono individuate priorità in base alle quali programmare la qualificazione del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio. Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Al riguardo, le Amministrazioni e le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 70 conorderanno i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai corsi professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, sì da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari, le Amministrazioni e i Rappresentanti sindacali di cui all'art. 70 dovranno dare la precedenza agli OSS, OTA, agli ausiliari socio-sanitari specializzati e alle ulteriori analoghe figure professionali.

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

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

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

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

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

In ogni caso, la concessione di permessi di cui al presente articolo dovrà comunque garantire in ciascun raggruppamento e servizio lo svolgimento delle attività assistenziali mediante accordo con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.70.

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

Art. 34 – ECM (Educazione continua in medicina)

In riferimento alle vigenti normative, le strutture favoriscono l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiscono l'acquisizione nei limiti del monte orario previsto dall'articolo 33.

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

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

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

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

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

Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che, nel caso di mancata acquisizione dei crediti nel triennio da parte del personale interessato, non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art.16 *quater* del DLgs n.502/92.

Le parti concordano di verificare lo stato di applicazione della suddetta normativa contrattuale in occasione del rinnovo del ccnl.

Art. 35 - Diritto allo studio

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

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

Art. 36 - Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

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

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

TITOLO V

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 37 - Comportamento in servizio

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

Il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri. E' fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa.

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

Art. 38 - Ritardi e assenze

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

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

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

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

In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa. L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

Art. 39 - Permessi - Recuperi

Al dipendente possono essere concessi dall'Azienda, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario gior-

naliero. Eccezionalmente e comunque, salvo diversa pattuizione, nel limite delle ore indicate nel comma successivo, possono essere concessi permessi anche di durata pari all'orario giornaliero.

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

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

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

Art. 40 - Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art.7 della Legge n.300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

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

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

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

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

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

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del prin-

- cipio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:
- a. non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 38, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - b. ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
 - c. commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
 - d. non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
 - e. ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
 - f. compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
 - g. tenga un contegno scorretto o offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
 - h. violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della Struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
 - i. compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla Legge n.300/70;
 - j. ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art.12 del presente ccnl, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
 - k. ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
 - l. ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;
 - m. violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;
 - n. risulti assente alla visita domiciliare di controllo;
 - o. non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;
 - p. violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.

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

- A. nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B. assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;

- C. recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;
 - D. assenze per simulata malattia;
 - E. introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
 - F. abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
 - G. alteri o falsificati le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marca-tempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
 - H. per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
 - I. per violazione del segreto professionale e di ufficio, per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
 - J. per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
 - K. per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
 - L. per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
 - M. detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
 - N. molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
 - O. per atti di libidine commessi all'interno della struttura.
- E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.
- La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze.

TITOLO VI

MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 41 - Trattamento economico di malattia ed infortunio

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

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

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

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

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (Legge 29 febbraio 1980, n. 33, art.1).

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorquando il lavoratore si assenti oltre il limite dei diciotto mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da diciotto a venti mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20° mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di tre mesi (dal 20° al 23° mese), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

b) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare il 40% della retribuzione, salvo conguaglio con quanto erogato dall'INAIL, con conseguente obbligo del lavoratore di rimbor-

sare quanto percepito a titolo di anticipazione. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto, se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. Si fanno salve le condizioni di miglior favore delle singole Amministrazioni.

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

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'Istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della Struttura sanitaria, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art.5 della Legge n.300/70, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal Dm 8 gennaio 1985 (G.Uff. n.33/85) e successive modificazioni.

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

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

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

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

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'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.

Art. 42 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro

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

Art. 43 - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, le attività dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono regolamentate dal D.lgs n. 81/2008.

Per l'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza si procede come segue, fatte salve le nomine del rappresentante di sicurezza già effettuate alla data di sottoscrizione del presente Accordo:

- a) Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti; possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'unità produttiva.
- b) Il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza di cui all'art. 47 comma 7 del D.lgs n. 81/2008 è il seguente:
 - un rappresentante nelle strutture sino a 200 dipendenti;
 - tre rappresentanti nelle strutture da 201 a 1000 dipendenti;
 - sei rappresentanti in tutte le altre strutture.
- c) Alla rappresentanza per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del d.lgs n. 81/2008, permessi retribuiti pari a:
 - 40 ore annue per le strutture con un rappresentante;
 - 120 ore annue complessive per le strutture da 201 a 1000 dipendenti;
 - 240 ore annue complessive per le strutture con oltre 1000 dipendenti,
 - fermo restando, per le lettere b) e c) l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal citato art.50, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

d) La durata dell'incarico è di 3 anni.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulteranno eletti i lavoratori (o il lavoratore) che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

e) La modalità di svolgimento delle elezioni e la individuazione della Commissione elettorale saranno concordate tra le Rappresentanze sindacali costituite in azienda e il datore di lavoro, in modo da consentire l'espletamento del voto al maggior numero possibile di lavoratori.

f) Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta art 50 del d.lgs n.81/2008, le parti concordano le seguenti indicazioni.

Accesso ai luoghi di lavoro

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

Modalità di consultazione

- Laddove il D.lgs 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione

del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

- Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.
- Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.
- Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

Informazioni e documentazione aziendale

- Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle art. 50 lettera e) del d.lgs n. 81/2008.
 - Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui alla lettera b) dell'art. 50 del d.lgs n. 81/2008, custodito presso la struttura.
 - Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.
 - Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti la struttura per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.
 - Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.
- g) Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista art 50 lettera g) del d.lgs n. 81/2008.

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

La pianificazione della formazione è affidata agli organismi paritetici regionali. Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che deve comprendere:

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

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

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

In applicazione dell'art. 35 del d.lgs. 81/2008, le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

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

Della riunione viene redatto verbale.

TITOLO VII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 44 - Il sistema di classificazione del personale

Il sistema di classificazione è articolato in nove categorie: A, B, C, D, E, F, G, H, Quadri.

Ai soli fini delle normative previdenziali ed assicurative vigenti, il personale viene suddiviso in quadri, impiegati (dalla categoria C alla categoria H) e operai (dalla categoria A alla categoria B)

Art. 45 - Norma generale d'inquadramento

Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o di istituzione di nuove figure professionali da parte del Ministero della Salute, utilizzabili nel settore, ovvero alla stregua di nuove emanande normative, si incontreranno entro trenta giorni per verificare la corretta collocazione nella posizione di appartenenza di personale interessato all'interno dell'organizzazione aziendale. Il confronto si svolgerà in sede di commissione paritetica, istituita per la verifica dell'ordinamento professionale ai sensi dell'articolo 50.

Art. 46 - Norma di qualificazione e progressione professionale

La contrattazione aziendale potrà valutare la sussistenza delle condizioni per definire incrementi economici all'interno della stessa categoria, per il riconoscimento di specifiche professionalità.

Art. 47 - Passaggio di posizione o di categoria

Si conviene che tutti i dipendenti che, per effetto della contrattazione aziendale, ottengono incrementi economici nell'ambito della stessa categoria sono tenuti, ove necessario, a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

In caso di passaggio a categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori in godimento, ad eccezione di quanto previsto dall'art. 56.

Art. 48 - Retribuzione

Le nuove retribuzioni mensili, da corrispondere su 13 mensilità, sono così determinate alla data dell' 1 gennaio 2013:

categoria A	€	1158
categoria B	€	1250
categoria C	€	1315
categoria D	€	1417
categoria E	€	1495
categoria F	€	1552
categoria G	€	1676
categoria H	€	1777
quadri	€	1889

Il personale che – ai sensi degli art. 51 e 63 del ccnl 2002/2005 della sanità privata - avrebbe maturato un trattamento economico superiore al compimento di una determinata anzianità, potrà usufruire del rateo maturato alla data di sottoscrizione del presente accordo, nei limiti di cui ai commi successivi.

L'importo così determinato sarà inserito ad "integrazione del superminimo", e sarà erogato a decorrere dal compimento dell'anzianità prevista.

Quanto sopra a condizione che – alla data di sottoscrizione – il personale interessato abbia già conseguito almeno il 50% dell'anzianità prevista per l'inquadramento nella posizione economica superiore.

Art.49 – Inquadramento del personale e sistema di classificazione

Categoria A

Lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, con compiti di carattere ripetitivo e semiripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici, quali: addetto alla pulizia, commesso, addetto alla piscina.

Categoria B

Lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività, quali: ausiliario specializzato, ausiliario, operaio qualificato, portiere, custode, bidello, telefonista, fattorino, operai addetti alla lavanderia, stireria, guardaroba, cucina magazzino, personale addetto alla vigilanza.

Categoria C

Lavoratori che svolgono attività esecutive di natura tecnica, che presuppongono conoscenze specifiche acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione, quali: assistente socio sanitario con funzioni educative o di sostegno, operatore generico di assistenza, animatore-accompagnatore; operaio specializzato; centralinista; impiegato d'ordine, operatore di centri elettronici, capo guardarobiere; bagnino, autista, aiuto cuoco, addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Categoria D

Lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali, quali: operatore sociosanitario, operatore di assistenza o altrimenti definito, operatore tecnico addetto all'assistenza, animatore, coordinatore dei servizi ausiliari, puericultrice, operaio specializzato, cuoco.

Categoria E

Lavoratori con diploma di scuola media superiore, che svolgono mansioni di concetto caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica e che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza, quali: impiegato di concetto, educatore senza titolo ad esaurimento, capocuoco, maestro del lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio, infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di scuola, massofisioterapista, massaggiatore ad esaurimento.

Categoria F

Lavoratori in possesso di diploma di laurea o di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono funzioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica, quali: terapeuta della riabilitazione, fisioterapista, fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, assistente sociale, infermiere, coordinatore area sanitaria, vigilatrice d'infanzia, infermiere pediatrico, infermiere psichiatrico, educatore professionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di scuola, terapeuta occupazionale, audiometrista, audioprotesista, ortottista, tecnico della riabilitazione psichiatrica, dietista ed altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio e comunque riconducibile alla normativa nazionale in materia di professioni sanitarie.

Categoria G

Lavoratori con diploma di laurea che svolgono attività operativamente autonome, con funzioni di coordinamento, controllo, programmazione e supervisione quali: caposala, capo ufficio amministrativo, capo servizio, biologo, fisico, psicopedagogista, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista e altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Categoria H

Lavoratori con diploma di laurea che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa, quali: vice direttore amministrativo, direttore di unità operativa, capo area.

Quadri

A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, ai sensi della legge 13 maggio 1985, n. 190; sono compresi nella categoria: direttore amministrativo, direttore di centro.

Per eventuali carenze di inquadramento di operatori e/o qualifiche professionali, le parti si incontreranno al fine di dirimere le eventuali controversie.

Art. 50 - Istituzione Commissione paritetica per la revisione e l'aggiornamento del sistema di classificazione

Al fine di valutare i risultati dell'applicazione dell'attuale sistema di classificazione del personale e di adeguarlo alle nuove esigenze del settore le parti concordano di costituire una commissione paritetica. A tale commissione è rinviata anche la valutazione dell'introduzione di nuove figure professionali previste dal Ministero della Salute.

Art. 51 - Retribuzione individuale di anzianità ad personam

I trattamenti retributivi individuali di anzianità sono globalmente congelati e bloccati nella misura complessiva spettante al 31/12/90, per cui nessun ulteriore incremento economico sarà maturato a partire dall'1/1/91, non venendosi più, quindi, a maturare, da tale data, alcun altro scatto aggiuntivo di anzianità per i futuri bienni a favore del dipendente. Sono fatti salvi gli eventuali ulteriori aumenti aziendali concessi entro il 31/12/93.

Art. 52 - Paga giornaliera e oraria

La retribuzione di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle seguenti voci: retribuzione come da categoria, superminimo, assegno ad personam, indennità per mansioni superiori, retribuzione individuale di anzianità. L'importo della retribuzione oraria è determinato dividendo la retribuzione giornaliera per 6,33. In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, assenze ingiustificate, etc.) la retribuzione mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicitata, facendosi riferimento ai parametri retributivi orari giornalieri come innanzi determinati.

Art. 53 - Lavoro supplementare e straordinario

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

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello oltre le 40 ore settimanali. All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previa consultazione e parere delle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 70 con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi.

Il lavoro supplementare e straordinario, oltre il tetto annuo di 120 e fino a un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.70

ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo. Ferme restando le facoltà di cui innanzi, il lavoro supplementare e straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto, come da art.52, diviso il divisore mensile indicato all'art.52, con una maggiorazione del 20%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art.28 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

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

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

Art. 54 - Pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine all'opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.70.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, di cui all'art. 28 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di 21,69 euro lorde per ogni 12 ore.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%. L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 ore.

In caso di chiamata, l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario, o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio

e a richiesta dell'interessato.

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

Art. 55 - Indennità

1. Ai dipendenti che svolgono funzioni di **coordinamento** viene riconosciuta un'indennità aggiuntiva pari ad € 45 mensili per tredici mensilità, revocabile al venir meno dell'incarico.
2. Al personale dipendente spetta una **indennità di turno** notturno di € 2,74 per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6. Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete una indennità festiva rideterminata in € 17,82 se le prestazioni sono di durata superiore alla metà del turno, ridotta ad € 8,91 se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore. Nell'arco di 24 ore non può essere corrisposta più di un'indennità festiva per ogni singolo dipendente.
3. Ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data di entrata in vigore del presente accordo vengono corrisposte le seguenti indennità:
 - 3.1 **elemento aggiuntivo della retribuzione** pari ad € 13 mensili;
 - 3.2 al personale sanitario ed assistenti sociali cui sono affidate **le funzioni di coordinamento** compete un'indennità mensile di € 87, aggiuntiva a quella di cui al punto 1 e revocabile al venir meno dell'incarico;
 - 3.3 al personale che svolge **turnazione** è corrisposta un'indennità giornaliera pari ad € 4,5 in caso di attività su tre turni e ad € 2,06 in caso di attività su due turni; dette indennità non sono cumulabili e sono corrisposte a condizione che vi sia un'effettiva rotazione del personale su tre o due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzia una stabile alternanza dei turni di servizio;
 - 3.4 al personale che svolge attività di **assistenza domiciliare** spetta una indennità, corrisposta secondo i criteri e le modalità indicate all'art 61 punto 6, pari a:
 - euro 2,58 per le categorie B, C, D;
 - euro 5,16 per le categorie E, F, G;
 - 3.5 ai caposala e altri coordinatori del personale infermieristico, e agli infermieri, compete una **indennità specifica** mensile di € 36;
 - 3.6 agli infermieri generici, infermieri psichiatrici, massofisioterapisti, massaggiatori e puericultrici compete una **indennità specifica** mensile di € 43;
 - 3.7 **alle professioni del ruolo sanitario di cui alla categoria G** (ad eccezione dei caposala) compete un'indennità mensile di € 335;
 - 3.8 al direttore di centro con degenze diurne (ex posizione E) spetta una **indennità professionale** mensile di euro 167, appena assunti, di euro 239 dopo 5 anni di anzianità;
 - 3.9 al direttore di centro con degenze a tempo pieno (ex posizione E1) spetta una

indennità professionale mensile di euro 453;

- 3.10 al personale classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del DLgs 17 marzo 1995, n.230, viene riconosciuta la **indennità di rischio da radiazioni** pari a euro 1.239,50 lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica.

Art. 56 - Superminimo.

Ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data di entrata in vigore del presente contratto viene corrisposto – a titolo di superminimo - un importo pari alla differenza tra la retribuzione giornaliera precedentemente percepita e la nuova paga giornaliera così come determinata dall'art.52 adottato dal presente ccnl.

Detto importo non potrà essere assorbito in caso di futuri incrementi contrattuali e in caso di passaggi verticali e di eventuali incrementi stabiliti dalla contrattazione aziendale.

Art. 57 - Premio di incentivazione

A tutto il personale compete un premio di *euro 450,00* annue lorde, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, il premio di cui al 1° comma è ridotto in ragione di *euro 15,00* giornaliere; parimenti per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta una ulteriore quota aggiuntiva pari a *euro 15,00* per giorno.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi straordinari retribuiti, compresi quelli di cui alla L.104/92, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

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

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

Art. 58 - Tredicesima mensilità

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta da: retribuzione di cui all'art. 48, superminimo di cui all'art. 56, retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 51 ed eventuali assegni ad personam.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 59 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore in una data stabilita, comunque non oltre il decimo giorno successivo alla fine di ciascun mese. In caso di pagamento in contanti qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

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

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

Art. 60 - Vitto e alloggio

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

E' fatto obbligo alle strutture sanitarie con più di 160 dipendenti di istituire il servizio di mensa; sono fatte salve le situazioni già esistenti.

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

Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio.

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

Art. 61 - Trasferte e Missioni

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

€ 2,19 per prima colazione

€ 16,42 per ogni pasto

€ 32,84 in caso di pernottamento fuori sede.

Il giorno e l'ora di inizio e termine della missione devono risultare da dichiarazione del lavoratore, convalidata dalla struttura.

Durante la permanenza nelle sedi di soggiorno estivo i lavoratori svolgeranno il normale orario di lavoro.

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

Le missioni fino ad 80 chilometri non danno luogo a pernottamento.

Art. 62 - Abiti di servizio

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

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

Tempi di vestizione e consegne

Con esclusivo riferimento al personale cui è fatto obbligo di indossare all'interno della struttura abiti di lavoro, divise ovvero particolari dispositivi di protezione individuali di cui al d. lgs. 81/08, i tempi di vestizione e svestizione non potranno complessivamente superare i 14 minuti, comprensivi anche del tempo per dirigersi dallo spogliatoio alla postazione di lavoro e di provvedere al passaggio delle consegne ai colleghi.

Quanto sopra non riguarda l'ipotesi in cui il dipendente è tenuto ad indossare soltanto il camice, oppure ha facoltà di scegliere il tempo e il luogo per indossare la divisa, nel qual caso il tempo di vestizione e svestizione rientra tra gli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le modalità di applicazione di quanto previsto ai due comma precedenti saranno concordate in sede di contrattazione decentrata, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, al fine di consentire alle strutture di varare un'adeguata riorganizzazione dei turni e delle attività.

Art. 63 - Attività sociali, culturali, ricreative

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

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

TITOLO VIII

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 64 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del lavoratore;
- d) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

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

Art. 65 - Preavviso

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

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

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

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

Art. 66 - Trattamento di fine rapporto

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

Per il personale operaio, ferma restando la liquidazione dell'anzianità precedente sulla

base dei criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto all'indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/71 al 30/12/72;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/72 al 29/11/73;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30/11/73 al 30/12/73;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/73.

Per il personale operaio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31/12/73 al 31/5/82.

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

Per tutto il personale per il periodo successivo al 31 maggio 1982 si applica la Legge n. 297/82.

Le voci che rientrano nel T.F.R. sono quelle previste ai sensi di legge:

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale di anzianità ad personam;
- elemento aggiuntivo di retribuzione (EADR);
- indennità per mansioni superiori;
- indennità di coordinamento non revocabile;
- superminimi;
- assegni ad personam;
- indennità specifiche;
- indennità professionali;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso

Art. 67 - Previdenza complementare

Le parti convengono di istituire la previdenza integrativa ai sensi della normativa vigente. Si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla stipula del contratto per definirne le modalità di istituzione.

Art. 68 - Indennità in caso di decesso

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt.65 e 66 del presente contratto (preavviso, tfr) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art.2122 c.c..

Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

Art. 69 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro

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

TITOLO IX

DIRITTI SINDACALI

Art. 70 - Rappresentanze sindacali

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la Rappresentanza sindacale è composta dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (in mancanza, dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 19 della legge 300/70) e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del ccnl.

Fermo restando il vincolo della parità dei costi per le strutture, il numero dei componenti della RSU sarà così determinato:

3	componenti: da	16	fino a	100	dipendenti
4	“	da 101	“	150	“
5	“	da 151	“	200	“
6	“	da 201	“	250	“
7	“	da 251	“	300	“
8	“	da 301	“	350	“
9	“	da 351	“	400	“
10	“	da 401	“	450	“
11	“	da 451	“	500	“
12	“	da 501	“	750	“
13	“	da 751	“	1.000	“
14	“	da 1.001	“	1.500	“
15	“	da 1.500 in poi.			

Dal computo sopra indicato è esclusa l'area negoziale medica.

In sede aziendale saranno definite le modalità di costituzione e funzionamento e la disciplina delle elezioni delle RSU.

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

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

Art. 71 - Assemblea

In relazione a quanto previsto dall'art.20 della Legge n.300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue, di cui dieci ore annue indette dalle rappresentanze aziendali e cinque ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente ccnl, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

Statuto dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 72 - Permessi per cariche sindacali

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

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

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

Art.73 -Aspettativa sindacale

In prima applicazione, la richiesta delle OO.SS. firmatarie di giornate retribuite cumulate in permessi annuali, a favore dei dipendenti già in aspettativa sindacale in virtù dei precedenti contratti nazionali, la cui normativa è sostituita dal presente arti-

colo, ha efficacia dallo stesso giorno del suo inoltro, senza soluzione di continuità. La regolamentazione di questo istituto viene rinviata ad un successivo accordo tra le parti, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del ccnl. Resta fermo, comunque che l'impegno dell'Aras rimane limitato a 1602 giornate lavorative annue complessive, ivi compresi i permessi riconosciuti allo stesso scopo ai sensi dell'art. 80 del ccnl sanità privata 2002 – 2005.

Art. 74 - Contributi sindacali

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

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

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

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

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

TITOLO X

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

Art. 75 - Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale

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

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

Dichiarazione congiunta

Le parti nel ribadire il valore del ccnl quale strumento unitario dell'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici del settore, condividono la necessità di una più generale operazione di riscrittura delle regole che normano i sistemi di accreditamento e di tariffazione, con l'obiettivo di una migliore e stringente corrispondenza fra la qualità dell'erogazione delle prestazioni, la differente caratterizzazione dei servizi, l'esigenza di una generale tenuta occupazionale ed un sistema contrattuale unico e regolato.

Il ccnl sottoscritto tra le parti, si propone quale strumento di contrasto alla deregolamentazione contrattuale che, unitamente alle manovre economiche dei governi e delle regioni, contribuisce ad aumentare il livello di difficoltà delle singole istituzioni.

Le parti si impegnano su questo punto a richiedere un confronto al governo ed alla conferenza delle regioni.

La tenuta dei livelli occupazionali e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici è parte fondamentale di quest'impianto.

In relazione alla difficile fase di tenuta dei sistemi di finanziamento dei servizi regionali sul settore, le parti sono consapevoli della forte necessità di favorire e sviluppare processi territoriali di salvaguardia dei livelli occupazionali in essere nei Centri di Riabilitazione e nelle RSA interessate.

Si condivide che tale impegno costituisce una condizione prioritaria per il mantenimento di adeguati livelli di qualità dei servizi e di tenuta degli stessi, rispetto ai quali ARIS, anche in relazione al ccnl sottoscritto per le RSA ed i Centri di Riabilitazione, dichiara la sua forte determinazione ad attivare ogni necessario percorso di tutela e di salvaguardia occupazionale.

Le parti dichiarano che, compatibilmente con la situazione economica e le diverse situazioni regionali, rimane impegno convinto e segno di responsabilità condivisa riavviare un sollecito confronto per raggiungere un'intesa sui rinnovi dei ccnl della Sanità Privata.

Si condivide infine la necessità e l'opportunità di potenziare, a partire dai territori dove vi siano le condizioni, percorsi di contrattazione decentrata volti a coniugare il riconoscimento economico con meccanismi di aumento della produttività e miglioramento degli assetti organizzativi dei servizi.