



ASSOCIAZIONE ITALIANA OSPEDALITA' PRIVATA
ASSOCIAZIONE RELIGIOSA ISTITUTI SOCIO-SANITARI
FONDAZIONE DON CARLO GNOCCHI -onlus

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DELLE STRUTTURE SANITARIE
ASSOCIATE ALL'AIOP, ALL'ARIS
E ALLA FONDAZIONE DON CARLO GNOCCHI - onlus

1998-2001

Il giorno 23 dicembre, in Roma

TRA

l'A.I.O.P. nella persona del Presidente, G.Sciachì, assistito dal Capo-delegazione E.Miraglia e da F.Bonanno, F. Leonardi e dai componenti la Commissione: G.Bianco, M.Magni, F.Polenta e A.Prandin, e dai consulenti U.Icolari e A.Buratti;

l'A.R.I.S. nella persona del Presidente, fra P.Cicinelli, assistito dal Capo-delegazione P. M.Cuccarollo e dai componenti la Commissione: G.Ciccarelli, G.Costantino, P.Magon, P.Moscioni, J.Parrella, G.Sironi e M.Mattiacci;
la Fondazione Don Carlo Gnocchi - onlus, nella persona del Presidente Mons.A.Bazzari, assistito dal Capo-delegazione G.Bettini e da A.Galanti

E

le Federazioni Nazionali Sanità di:

FP CGIL, nelle persone di L.Armuzzi, G.Nigro, P.Di Berto, R.Dettori, assistiti da M.Mastropietri, S.Candeloro, R. Panciera e C.Pescitti;

CISL FPS, nelle persone di R.Tarelli, G.M.Tonelli, M.Lombardo, V.Alia e L.Gentili;

UIL SANITA', nelle persone di C.Fiordaliso, M.D'Angelo, M.V.Gobbo, assistiti da G.Sarritzu, C.Tulli e P.Polo

si è siglato il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**, che regola il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle Case di cura private, dagli IRCCS, dagli Ospedali Classificati, dai Presidi, dai Centri di riabilitazione, dalle RSA a carattere prevalentemente sanitario, aderenti all'A.I.O.P., all'A.R.I.S. e alla Fondazione don Carlo Gnocchi - onlus, con esclusione del personale medico, composto da 72 articoli e 9 allegati.

Sommario

Titoli

- I Disposizioni generali - artt.1-5
- II Relazioni sindacali - artt.6-8
- III Costituzione del rapporto di lavoro - artt.9-15
- IV Svolgimento del rapporto di lavoro - artt.16-29
- V Norme comportamentali e disciplinari - artt.30-33
- VI Malattia, infortunio e sicurezza sul lavoro - artt.34-36
- VII Classificazione del personale e trattamento economico - artt.37-60
- Declaratorie delle categorie e delle posizioni economiche - art.43*
- VIII Estinzione del rapporto di lavoro - artt.61-66
- IX Diritti sindacali - artt.67-71
- X Procedure per la conciliazione e per l'arbitrato nelle controversie di lavoro - art.72

Allegati:

- All. 1 *Tabella di inquadramento del personale*
 All. 2 *Norme particolari per i Centri di Riabilitazione*
 All. 3 *Norme di solidarietà occupazionale*
 All. 4 *Accordo sulla costituzione delle RSU*
 All. 5 *Accordi OTA del 25/11/91 e del 6/12/91*
 All. 6 *Accordo Collettivo nazionale del 16/12/96, in merito agli aspetti applicativi del DLgs 19 settembre 1994, n. 626*
 All. 7 *Accordo dell'11/2/98 sul rapporto di lavoro temporaneo*
 All. 8 *Codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero*
 All. 9 *Accordo 18/6/92 riguardante le disposizioni dell'art. 25, comma 1, della legge 23/7/91, n. 223*

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Sfera di applicazione del contratto.

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, o all'ARIS o alla Fondazione don C. Gnocchi, con esclusione del personale medico.
 Per il personale degli Ospedali Classificati, degli IRCCS e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi della normativa vigente.
 Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

Art. 2 Disposizioni generali.

Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato nonché allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabili.
 I prestatori d'opera debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Strutture sanitarie di cui al precedente art. 1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto già previsto dal 2° comma dell'art. 1 per gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS.

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.

Art. 4 Decorrenza e durata.

Il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dall'1/1/98 al 31/12/2001, per la parte economica al periodo dall'1/1/98 al 31/12/99.

Art. 5 Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali.

Le Strutture e le Rappresentanze sindacali che indicano 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.
 La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali del settore 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 e alle Aziende interessate.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le Aziende e gli Enti sono tenuti a trasmettere, agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero, una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata anche nell'ipotesi di revoca dello sciopero.

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

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di una intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non può superare le 48 ore consecutive;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro devono svolgersi in un unico e continuato periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno;
- 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 impegnano singole unità operative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro.

Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- 1) nel mese di agosto;
- 2) nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 3) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.

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

L'Allegato 8 riguardante il "*Codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero*", fa parte integrante del presente CCNL.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art.6 Contrattazione decentrata.

La contrattazione decentrata 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.

Le parti escludono il ricorso a trattative ed accordi locali sui valori del trattamento economico (posizioni economiche, categorie, aumenti periodici biennali ed eventuali indennità), nonché sulla materia espressamente prevista dal presente contratto, se non per l'applicazione di tutte le sue parti, senza alterarne il contenuto.

A livello regionale, le parti dovranno definire:

- a) la predisposizione dei criteri di avviamento del personale ai corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione;
- b) la definizione dell'applicazione delle norme inerenti i contratti di formazione lavoro e degli altri espressamente rinviati a tale livello;
- c) l'esatto inquadramento di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente CCNL e dalle relative declaratorie e profili professionali, al fine di una esatta collocazione dei prestatori d'opera nelle categorie e nelle posizioni economiche definite.

A livello regionale - o provinciale ove non esiste il livello regionale - le parti si incontreranno per discutere l'andamento dei processi occupazionali e di ristrutturazione del settore.

Le parti verificheranno, inoltre, la piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti dalle norme di legge assicurative, previdenziali, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro.

Vengono demandati alla contrattazione decentrata aziendale:

- a) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro;
- b) il monitoraggio dell'applicazione del presente CCNL;
- c) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi e delle materie espressamente previste dagli articoli:

Art.16 Orario di lavoro;

Art.17 Part time;

Art.20 Lavoro temporaneo;

Art.21 Mobilità;

Art.24 Ferie;

Art.27 Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale;

Art.28 Diritto allo studio;

Art.36 Tutela della salute e ambiente di lavoro;

Art.50 Lavoro supplementare e straordinario;

Art.51 Pronta disponibilità.

Le attività sociali, culturali e ricreative, di cui all'art.60, sono demandate alla contrattazione regionale.

La contrattazione aziendale riguarda, altresì, purché concordati tra le parti secondo i principi di cui all'**Accordo Governo-Parti Sociali del 23 luglio 1993**, la realizzazione di programmi di innovazioni sull'organizzazione del lavoro e le erogazioni economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività, facendo riferimento, per le Strutture Classificate che hanno applicato – ai sensi dell'Accordo 25/11/96 – i vari modelli di incentivazione, ai relativi accordi attualmente esistenti.

Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati entro 30 giorni dalla firma alla Direzione Provinciale del Lavoro, in riferimento alla Legge 23 maggio 1997, n.135, e successive integrazioni.

Agli effetti della contrattazione decentrata da realizzare a livello aziendale, le parti concordano che ad essa è demandata la verifica del corretto ed esatto inquadramento dei lavoratori nelle posizioni contrattuali già definite nella tabella riportata nell'Allegato 1, con le precisazioni afferenti profili e declaratorie di cui all'art.43, nonché a quanto previsto dall'art.39. Le parti convengono che detta verifica avverrà con cadenza annuale, a far tempo dal 30 giugno 2000 e si reitererà successivamente, sempre con cadenza annuale.

Art.7 Diritto all'informazione.

Le parti, considerato anche quanto stabilito dall'**Accordo Governo-Parti Sociali del 23 luglio 1993**, condividono la necessità di un sempre 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 territoriale nazionale e ferma restando l'autonomia dell'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:

a) 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 dei contratti di Formazione Lavoro (CFL), del *part-time* e dei contratti a termine.

b) Livello regionale.

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

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

c) Livello aziendale.

Fermo restando le competenze proprie delle Amministrazioni, queste forniscono, ove richiesto e nei limiti previsti dalla legge n.675/96, informazioni riguardanti il personale, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi, nonché informazioni relative agli 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.

Art.8 Pari opportunità.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n.635/984 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 istituita una Commissione paritetica nazionale e regionale alla quale è affidato il compito di:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati quantitativi forniti dalle Associazioni datoriali nell'ambito del sistema informativo vigente;
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunicare in materia le iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei paesi della CEE;
- proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per quanto concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, il riconoscimento del valore del lavoro, i processi formativi di sviluppo di carriera, utilizzando per quest'ultimo aspetto anche corsi di 150 ore, il Fondo sociale europeo e quello regionale.

La Commissione sarà costituita da sei membri e dovrà essere articolata per ciascuna Associazione datoriale.

TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 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 della Legge 31 dicembre 1996 n. 675, 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.

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

Per le assunzioni presso gli Ospedali Classificati di cui all'art.41 e i Presidi di cui all'art.43 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, dovranno comunque essere salvaguardate le norme che regolano l'equiparazione dei titoli e dei servizi e pertanto avverranno secondo i termini dell'art.25 del Dpr 20 dicembre 1979, n.761, e del Dm 30 gennaio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

Ai fini dell'individuazione del personale appartenente alle qualifiche non rientranti nel calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art.25 della legge 23/7/91, n.223, si fa riferimento all'Accordo tra le parti del 18/6/92, riportato nell'Allegato 9, che fa parte integrante del presente CCNL.

Art. 10 Documenti di assunzione.

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

- libretto di lavoro o documento equipollente;
- 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. 11 Visite mediche.

L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del prestatore d'opera 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 DLgs n.626/94 e successive modificazioni e dal DLgs n.230/95. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

In riferimento all'**Accordo tra le parti del 13/3/91**, si conviene che al lavoratore verranno concessi permessi retribuiti, per il solo tempo strettamente necessario, per sottoporsi ai predetti accertamenti previsti per legge solo allorquando l'articolazione dei turni di lavoro osservati dal lavoratore non consentano a questi di ottemperare al menzionato obbligo.

Art. 12 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 compiuto, nonché ai ratei di ferie e della tredicesima mensilità ed il trattamento di fine rapporto di lavoro maturato.

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

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

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

Art. 13 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 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 economica del dipendente medesimo. Tale assegnazione dovrà risultare da atto scritto, qualora superi i 3 giorni.

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

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

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

Art. 14 Cumulo delle mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati all'espletazione 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. 15 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. 16 Orario di lavoro.

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni economiche da A a D3 e in 38 ore per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione

aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.67, 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.67; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze Sindacali di cui all'art.67.

Con riferimento al *Patto Sociale per lo sviluppo e l'occupazione*, formalizzato nell'**Intesa Governo-Parti Sociali del 22/12/98**, le Strutture sanitarie potranno attivare iniziative formative, rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal successivo 7° comma dell'art.50 del presente contratto.

Art. 17 Rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time).

Ai fini della disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, si richiamano espressamente le norme di cui alla Legge 19 dicembre 1984, n.863, e successive modificazioni.

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

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le OO.SS. di cui all'art.67.

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:

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

Nel caso di tempo parziale giornaliero è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di 2 ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 60 ore annue.

La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per esigenze di servizio e/o qualora la struttura sanitaria versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia e/o infortunio e/o maternità e/o ferie e/o aspettativa di altri dipendenti.

Il trattamento economico, ivi compresi indennità di contingenza, 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.

Nel caso di tempo parziale giornaliero, o settimanale, o mensile, o annuale, il periodo di ferie rimane uguale a quello previsto per i lavoratori a tempo pieno, fatto salvo il trattamento economico ridotto in percentuale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve 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.

A tale scopo i lavoratori interessati al passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dovranno far pervenire richiesta scritta all'Amministrazione entro il 30 aprile di ogni anno. L'Amministrazione darà risposta entro 30 giorni, motivando l'eventuale diniego.

Nel passaggio senza soluzioni 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 graduatorie.

Art. 18 Contratti di formazione-lavoro.

L'assunzione di personale con CFL avverrà secondo le norme delle Leggi n.863/84, n.407/90 e n.451/94, nonché quelle dell'**Accordo interconfederale del 31/1/95**.

Per le professionalità con titolo abilitante si applica quanto previsto al comma 2, lettera b) dell'articolo 16 della Legge n.451/94; per tali figure l'inquadramento avverrà direttamente al livello di destinazione.

Ai fini dell'individuazione delle tipologie contrattuali di cui all'art.16 della Legge n.451/94 e dei conseguenti accordi interconfederali in materia, sono considerate intermedie le professionalità dei dipendenti inseriti nella categoria A, posizione A1, e nell'intera categoria B, mentre vengono considerate elevate quelle dei prestatori d'opera inseriti dalla categoria C in poi.

Le parti convengono altresì che i CFL con inquadramento di destinazione con posizione A1 avranno durata pari a 12 mesi e che ai relativi contrattisti verrà attribuito il trattamento della medesima posizione fin dall'inizio.

Art. 19 Rapporti di lavoro a tempo determinato.

In tutte le Strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, ai sensi dell'art.23 della Legge 28 febbraio 1987, n.56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro - oltre che nelle ipotesi di cui all'art.1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modificazioni e integrazioni ed eventuali norme regolamentari per gli Ospedali Classificati, gli IRCCS e i Presidi, nonché all'art.8 bis del DL 29 gennaio 1983, n. 17, convertito con modificazione nella Legge 25 marzo 1983, n.79 - è consentita, in relazione alle particolari esigenze assistenziali, al fine di evitare eventuali carenze del servizio, 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, per una percentuale non superiore al 30% dell'organico in forza;
- b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite di 6 mesi;
- 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 per 12 mesi;
- 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 gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;
- j) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle norme vigenti.

Art.20 Rapporti di lavoro temporaneo.

In materia di rapporti di lavoro temporaneo, di cui agli artt. 1-11 della Legge 24/6/97, n.196, le parti confermano l'**Accordo firmato l'11/2/98**, riportato nell'Allegato 7, facente parte integrante del presente CCNL.

Art.21 Mobilità.

L'istituto della mobilità concerne solo l'utilizzazione temporanea del personale in presidi, servizi, uffici della struttura sanitaria diversa dalla sede di assegnazione, rientrando invece nel potere organizzatorio della stessa Struttura, e non soggetto ai vincoli di cui all'art.13 della Legge n.300/70 l'utilizzazione del personale nell'ambito dei servizi, uffici o presidi, cui originariamente è stato assegnato il dipendente.

La mobilità, che comporta l'utilizzazione anche temporanea del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura sanitaria diversi dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dalla Direzione sanitaria o dal Coordinatore medico o dal Responsabile del servizio in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale di cui all'art.67, nel rispetto dell'art.13 della Legge n.300/70.

Art.22 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.23 Festività.

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

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

In occasione delle suddette festività decorre, a favore del lavoratore, la normale retribuzione di cui al successivo art.41.

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

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art.22, 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. 24 Ferie.

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

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

Al personale di cui alla lettera a) 1° comma del successivo art.52 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla Legge 28 marzo 1968, n. 416, e successive modificazioni ed integrazioni.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art.41.

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 cinque 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.67, 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 al 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 le cinque giornate di cui al comma 5, che potranno essere fruiti 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.25 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 alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;
- c) in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei suoceri, dei figli e dei fratelli spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni;
- 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.

2) Permessi non retribuiti:

- a) purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.55, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro, al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
- b) in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi;
- c) in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della Legge 26 febbraio 1987, n.49.

3) Gravidanza e puerperio.

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità, ai sensi degli artt.4 e 5 della Legge 30 dicembre 1971, n.1204, compete l'80% dell'intera retribuzione.

Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art.7, comma 1, delle Legge n.1204/71, integrata dalla Legge n.903/77, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, compete il 30% dell'intera retribuzione. Durante il primo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui all'art.10 della Legge n.1204/71 e vengono riconosciute le assenze per le malattie del bambino di cui al comma 2, art.7 della stessa legge.

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

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

Ai lavoratori spettano permessi per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili ai sensi della normativa suddetta.

5) Servizio militare o sostitutivo civile.

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

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.

Art.26 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche.

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

- concessione di aspettativa non retribuita per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate;
- concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- 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.

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.27 Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale.

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

A tale scopo i dipendenti che potranno usufruire di permessi retribuiti non potranno superare le seguenti percentuali per quanto riguarda la partecipazione a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza:

- il 12% del personale dell'area sanitaria ed assistenziale inquadrato nelle categorie A e B;
- l'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.67 concorderanno i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai corsi professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, sì da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari le Amministrazioni e i Rappresentanti sindacali di cui all'art.67 dovranno dare la precedenza agli infermieri generici e agli ausiliari socio-sanitari specializzati.

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 USL programmi concernenti i corsi di infermiere professionale 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. 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.67.

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

Art.28 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 2% 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.29 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.

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.30 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 esplicita 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.31 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 tanto preposto dalla Struttura sanitaria, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata della 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.32 Permessi - Recuperi.

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

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

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.33 Provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art.7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO. SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

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

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

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

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

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

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

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art.28, 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 negligenemente, 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.10 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.

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 falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;
- H) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I) per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K) per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- L) per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M) detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;
- N) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;
- O) per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia. La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento di licenziamento per mancanze.

TITOLO VI MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO

Art.34 *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 morbosì, 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 del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da diciotto a venti mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20° mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di tre mesi (dal 20° al 23° mese), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

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

Art. 35 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. 36 Tutela della salute ed ambiente di lavoro.

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

TITOLO VII CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

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

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

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

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

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

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

Art.37 Il sistema di classificazione del personale.

Il sistema di classificazione è articolato in cinque categorie denominate, rispettivamente, **A, B, C, D, E**. Le categorie A, B, C, D sono composte da cinque posizioni economiche; la categoria E, da tre posizioni economiche. Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle **declaratorie**, riportate nell'articolo 43, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro. Nelle declaratorie sono inoltre indicate le nuove denominazioni di alcune figure professionali. Ai soli fini delle normative vigenti, il personale dipendente, con riferimento a quanto previsto dall'art.2095 c.c., è suddiviso in:

- *impiegati*: il personale inquadrato nelle posizioni economiche da B1 ad E3, compreso l'impiegato d'ordine e l'operatore di centri elettronici, inquadrati nella posizione B;
- *operai*: il restante personale.

Art.38 Norma generale d'inquadramento.

L'effettivo inquadramento dei lavoratori nella posizione ad essi spettante viene operato sulla base dell'elencazione contenuta nella tabella riportata nell'**Allegato 1** (*tabella di inquadramento del personale*), con le precisazioni afferenti profili e declaratorie di cui all'art.43, laddove sono indicate in maniera esaustiva, a fianco dei previsti nuovi minimi tabellari, le specifiche qualifiche ricoperte dalle diversificate categorie di lavoratori e, contestualmente, la nuova denominazione 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 Sanità, utilizzabili nel settore, ovvero alla stregua di nuove emanande normative – si incontreranno entro 30 giorni per verificare la corretta collocazione nella posizione di appartenenza del personale interessato all'interno dell'Organizzazione aziendale.

Art.39 Norma di qualificazione e progressione professionale.

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

Le parti si incontreranno con cadenza annuale, a far tempo dal 30 giugno 2000, per verificare la possibilità di dare concretezza a livello aziendale ai meccanismi migliorativi innanzi delineati.

Art. 40 Passaggio di posizione o di categoria.

Si conviene che tutti i dipendenti che ottengono il passaggio ad una posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti, ove necessario, a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati. In caso di passaggio a posizione economica o categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori in godimento.

Art. 41 Retribuzione.

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti è composta da:

- retribuzione come da posizione economica;
- indennità di contingenza;
- retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- EADR;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti di cui agli artt.50, 51, 52, 53, 54, 55, 62 ed eventuali trattamenti *ad personam*.

Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare o le quote di aggiunta di famiglia equivalenti, ai sensi della Legge n.153/88 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 42 Posizioni economiche a regime.

Con decorrenza dall'1/11/99 i nuovi stipendi base annui a regime, comprensivi della Indennità di vacanza contrattuale sono determinati negli importi seguenti.

A	11.536	B	14.635	C	18.357	D	20.849	E	25.690
A1	12.766	B1	15.562	C1	19.519	D1	22.068	E1	34.330
A2	13.387	B2	16.005	C2	20.350	D2	23.289	E2	44.502
A3	14.058	B3	16.426	C3	21.458	D3	25.058		
A4	14.908	B4	17.307	C4	22.649	D4	26.840		

(valori in lire assoluti annui lordi x 1000)

Art.43 Inquadramento del personale nel sistema di classificazione.

Posizione A:

Addetti alle pulizie, Operaio qualificato, addetto alla piscina, commesso, ausiliario.

Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che assumono la nuova denominazione a fianco indicata:

<i>Bagnino</i>	ADDETTO ALLA PISCINA
<i>Telefonista</i>	COMMESSO
<i>Addetto/a alla cucina</i>	AUSILIARIO
<i>Addetto/a al guardaroba</i>	AUSILIARIO
<i>Lavandaio/a</i>	AUSILIARIO
<i>Disinfettatore</i>	AUSILIARIO
<i>Ausiliario di assistenza per anziani:</i>	AUSILIARIO
<i>Ausiliario Socio Sanitario:</i>	AUSILIARIO

Posizione A1:

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

Per il personale attualmente in servizio, assunto prima dell'1/1/98 e già inquadrato al 2° livello, la norma di cui al precedente comma si applica a decorrere dall'1/1/98.

Posizione A2:

Aiuto cuoco, Ausiliario specializzato.

Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che assumono la nuova denominazione a fianco indicata:

<i>Ausiliario socio sanitario specializzato</i>	AUSILIARIO SPECIALIZZATO
<i>Addetto all'assistenza per anziani</i>	AUSILIARIO SPECIALIZZATO
<i>Assistente bambini</i>	AUSILIARIO SPECIALIZZATO
<i>Assistente ed Accompagnatore per disabili</i>	AUSILIARIO SPECIALIZZATO

Posizione A3.

Posizione A4.

Posizione B:

Impiegato d'ordine, Centralinista, Portiere centralinista, Operaio specializzato, Operatore di centri elettronici, Autista, Operaio Manutentore, Operatore Tecnico addetto all'Assistenza (OTA), Cuoco, Assistente socio-sanitario con funzioni educative, Assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno, Massaggiatore (ad esaurimento), Ausiliari socio-sanitari specializzati già inquadrati al 4° livello del precedente CCNL a seguito di corsi professionali interni già esplicitati o per accordi aziendali.

Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che assumono la nuova denominazione a fianco indicata:

<i>Operaio ad alta specializzazione, Operaio tecnico</i>	OPERAIO SPECIALIZZATO
<i>Perforatore</i>	OPERATORE DI CENTRI ELETTRONICI

Riguardo agli OTA, le parti si richiamano espressamente all'**Accordo** stipulato tra le OO.SS. e quelle datoriali in data **25/11/91**, allegato n.5, che diventa parte integrante del presente CCNL.

Posizione B1:

Impiegato d'ordine con 5 anni di anzianità, Cuoco con 10 anni di anzianità, nella stessa qualifica e nella stessa Struttura.

Posizione B2:

Autista addetto saltuariamente alla conduzione di autoambulanza, Infermiere generico, Infermiere psichiatrico (con un anno di scuola), Puericultrice, Animatore, Tecnico di attività motoria in acqua, Operaio impiantista.
Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che assumono la nuova denominazione a fianco indicata:

<i>Impiantista</i>	OPERAIO IMPIANTISTA.
--------------------	----------------------

Posizione B3:

Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), Insegnante (senza titolo specifico), ad esaurimento, Istruttore di nuoto, Assistente per l'infanzia, Capocuoco, Infermiere generico dopo 30 anni di anzianità, Cuoco diplomato con titolo di scuola alberghiera, Autista di ambulanza, Capo servizi operai.

Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che assumono la nuova denominazione a fianco indicata:

<i>Operatore Tecnico Coordinatore</i>	CAPO SERVIZI OPERAI
---------------------------------------	---------------------

Vengono inquadrati inoltre nella posizione, l'Infermiere generico e la Puericultrice che la Struttura utilizza nei turni, a rotazione con infermieri professionali, o che sono inseriti in particolari aree assistenziali (terapia intensiva, sala operatoria, dialisi, pronto soccorso, ecc.).

Posizione B4:**Posizione C:**

Impiegato amministrativo di concetto, Infermiere psichiatrico con due anni di scuola, Programmatore di centro elettronico, Assistente sanitario, Educatore professionale, Insegnante corsi formazione professionale, Assistente sociale, Tecnici della Riabilitazione (Ortottista, Logopedista, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva), Audiometrista, Audioprotesista, Tecnico (di: laboratorio, radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica), Odontotecnico, Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, Massaggiatore non vedente, Ostetrica, Dietista, Podologo, Massofisioterapista, Fisioterapista, Infermiere pediatrico

Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che assumono la nuova denominazione a fianco indicata:

<i>Infermiere professionale</i>	INFERMIERE
<i>Tecnico di odontoiatria</i>	ODONTOTECNICO
<i>Terapista della riabilitazione</i>	FISIOTERAPISTA
<i>Vigilatrice di infanzia</i>	INFERMIERE PEDIATRICO
<i>Psicomotricista</i>	TERAPISTA DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA'

Posizione C1:

Le seguenti figure, con 8 anni di anzianità di servizio nella stessa qualifica, nella stessa Struttura sanitaria:
Educatore professionale, Assistente sociale, Fisioterapista, Tecnici della Riabilitazione (Ortottista, Logopedista, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva), Audiometrista, Audioprotesista, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, Terapista occupazionale, Tecnico (di: laboratorio, radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica), Odontotecnico, Ostetrica, Dietista, Podologo.

Posizione C2:

Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, infermieri pediatrici, ostetriche, Assistente sanitario, con anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

Posizione C3:

Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, infermieri pediatrici, ostetriche, Assistente sanitario, con anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

Posizione C4:

Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, infermieri pediatrici, ostetriche, Assistente sanitario, con anzianità di 30 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

Posizione D:

Coordinatori (di: fisioterapisti, infermieri, logopedisti, terapisti occupazionali, educatori, assistenti sociali, ostetriche), Caposala, Capo tecnico, Direttore dei corsi di formazione professionale, Collaboratore amministrativo.
Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che assumono la nuova denominazione a fianco indicata:

<i>Collaboratore direttivo</i>	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
<i>Coordinatore di terapisti della riabilitazione</i>	COORDINATORE DI FISIOTERAPISTI

Posizione D1:

Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, con 20 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura Sanitaria.

Posizione D2:

Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, con 25 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria; Capo servizio e ufficio amministrativo in Struttura sanitaria fino a 250 p.l., di Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS fino a 120 p.l., Direttore didattico.

Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che assumono la nuova denominazione a fianco indicata:

<i>Dirigente di area riabilitativa Capo dei servizi sanitari ausiliari</i>	<i>RESPONSABILE DI AREA: INFERMIERISTICA, TECNICA O RIABILITATIVA</i>
<i>Coadiutore Amministrativo</i>	<i>COORDINATORE AMMINISTRATIVO</i>

Posizione D3:

Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore del personale infermieristico, con 30 anni di anzianità nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

Posizione D4:

Responsabile di area riabilitativa in struttura con internato, Capo servizio o ufficio amministrativo di casa di cura con oltre 250 posti letto e di Ospedali Classificati, IRCCS e Presidi da 121 posti letto a 150 posti letto, Analista di sistemi elettronici.

Posizione E:

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

Posizione E1:

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

Posizione E2:

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

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

DECLARATORIE DELLE CATEGORIE E DELLE POSIZIONI ECONOMICHE

CATEGORIA <<A>>

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

Posizione <<A/A1>>

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

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

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

Posizione <<A2>>

Le qualifiche di questa posizione comportano attività esecutive di natura tecnica e tecnico-manuale, assicurano la pulizia negli ambienti sanitari e socio-sanitari, ivi compresa quella delle apparecchiature e

strumentazioni. Inoltre assicurano la pulizia negli ambienti delle strutture sanitarie di degenza, diurne e domiciliari ivi comprese quelle del comodino, delle apparecchiature e della testata del letto. Provvedono al trasporto degli infermi, se in barella o in carrozzella, e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e sono responsabili della corretta esecuzione dei compiti che sono stati affidati; prendono parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività, acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere. Tali qualifiche comportano, in strutture residenziali e/o tutelari, assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

Posizione <<A3>>

Posizione <<A4>>

L'inquadramento nelle posizioni A3 e A4 potrà avvenire al verificarsi delle condizioni previste nei precedenti artt.38 e 39.

CATEGORIA <>

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

- Conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- Capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali;
- Autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.

Requisiti culturali e professionali:

Possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Per l'OTA, il titolo specifico é quello previsto dal Dm 295/91, così come recepito negli Accordi del 25/11/91 e del 6/12/91, che fanno parte integrante del presente contratto (Allegato 5).

Posizione <<B/B1>>

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, di carattere assistenziale, educative, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno. Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite.

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

A titolo esemplificativo i compiti attribuiti comportano:

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

Posizione <<B2>>

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

Posizione <<B3>>

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

Appartengono a questo profilo economico anche i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro per le quali è necessario il coordinamento di altri lavoratori, nonché l'assunzione di responsabilità per il loro operato. Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai

responsabili del servizio e/o dell'Area.

Le posizioni lavorative comportano:

- Conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale richiesta;
- Coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- Mansioni esecutive senza valutazioni di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabilito.

Posizione <<B4>>

L'inquadramento nella posizione B4 potrà avvenire al verificarsi delle condizioni previste nei precedenti artt.38 e 39.

CATEGORIA <<C>>

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

Posizione <<C>>

Le qualifiche di questa posizione comportano:

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

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

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

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

PROFILI PROFESSIONALI

Operatori professionali sanitari

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

Personale infermieristico:

Infermiere: Dm 14/9/94, n.739;

Ostetrica: Dm 14/9/94, n.740;

Dietista: Dm 14/9/94, n.744;

Assistente sanitario: Dm 17/1/97, n.69;

Infermiere pediatrico: Dm 17/1/97, n.70;

Podologo: Dm 14/9/94, n.666;

Igienista dentale: Dm 14/9/94, n.669.

Personale tecnico sanitario

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: Dm 14/9/94, n.745;

Tecnico sanitario di radiologia medica: Dm 14/9/94, n.746;

Tecnico di neurofisiopatologia: Dm 15/3/95, n.183;

Tecnico ortopedico: Dm 14/9/94, n.665;

Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: Dm 27/7/98, n.316;

Odontotecnico: Art.11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e Dm 23 aprile 1992;

Ottico: Art.12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e Dm 23 aprile 1992.

Personale della riabilitazione

Tecnico audiometrista: Dm 4/9/94, n.667;

Tecnico audioprotesista: Dm 14/9/94, n.668;

Fisioterapista: Dm 14/9/94, n.741;

Logopedista: Dm 14/9/94, n.742;

Ortottista: Dm 14/9/94, n.743;

Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: Dm 17/1/97, n.56;

Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: Dm 17/1/97, n.57;

Terapista occupazionale: Dm 17/1/97, n.136;
Massaggiatore non vedente: Legge 19 maggio 1971, n. 403;
Educatore professionale: Dm 8 ottobre 1998, n.520.

Assistente sociale

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

Personale tecnico: Programmatore.

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

Personale amministrativo: Impiegato di concetto.

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

Posizione <<C1>>

Posizione <<C2>>

Posizione <<C3>>

Posizione <<C4>>

L'inquadramento nelle posizioni C1, C2, C3 e C4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nei precedenti artt.38 e 39.

CATEGORIA <<D>>

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste dal modello organizzativo aziendale con funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

Posizione <<D>>

PROFILI PROFESSIONALI

Coordinatore

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

Collaboratore tecnico - professionale

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

Collaboratore amministrativo

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

Posizione <<D1>>

Posizione <<D2>>

Le qualifiche di tale posizione comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di ricerca scientifica, il cui svolgimento presuppone una qualificata ed approfondita competenza e capacità

professionale, nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.

L'attività comporta, oltre allo svolgimento di compiti complessi, lo studio e l'elaborazione di programmi ed è caratterizzata da autonomia nella determinazione dei processi attuativi limitata da istruzioni di carattere generale.

La posizione di lavoro può altresì comportare la supervisione ed il controllo di una serie di funzioni operative, omogenee, indirizzate al raggiungimento del compito istituzionale di una determinata unità operativa complessa.

Tale posizione è caratterizzata dal rilevante apporto per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, di cui si ha la piena responsabilità in ordine alle direttive impartite per il perseguimento degli obiettivi fissati. Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma di laurea.

Posizione <<D3>>

Posizione <<D4>>

L'inquadramento nelle posizioni D1, D3 e D4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nei precedenti artt. 38 e 39.

CATEGORIA <<E>>

Sono inquadrati nelle relative posizioni i funzionari che svolgono attività caratterizzata da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio.

Per l'accesso a tali qualifiche è necessario il possesso del diploma di laurea.

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

POSIZIONE <<E>>

POSIZIONE <<E1>>

POSIZIONE <<E2>>

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

Art.44 Una tantum.

Tenuto conto delle somme a suo tempo corrisposte a titolo di Indennità di vacanza contrattuale, al personale in servizio alla data della firma del presente contratto competono, a titolo di *una tantum* per il periodo gennaio '98 - ottobre '99, le somme lorde indicate di seguito, per posizione economica.

POSIZIONI	Importi
A/A1/A2	L.280.000
B/B1/B2/B3	L.320.000
C/C1/C2/C3/C4	L.340.000
D/D1/D2/D3/D4	L.370.000
E	L.740.000
E1/E2	L.1.100.000

Al personale assunto successivamente al 16/4/98, l'*una tantum* sarà determinata in proporzione al periodo di servizio maturato.

Le somme saranno liquidate entro il periodo di paga di gennaio 2000.

Art.45 Elemento aggiuntivo della Retribuzione (EADR).

Con decorrenza 1/11/99, l'Elemento aggiuntivo della retribuzione (EADR), previsto dall'art.2 della parte economica biennio 96-97 del CCNL sottoscritto il 17/11/95, è parzialmente assorbito per Ospedali Classificati, Presidi, Case di cura, IRCCS (ex Ospedali Classificati o ex Case di cura), e per i Centri di riabilitazione totalmente

assorbito nella rideterminazione dello stipendio base.

Limitatamente al personale dipendente da Ospedali Classificati, Presidi, Case di cura, IRCCS (ex Ospedali Classificati o ex Case di cura) l'EADR viene quindi rideterminata nelle seguenti misure annuali lorde.

Posizioni Economiche		
Da A a B4	Da C a D2	Da D3 a E2
L.180.000	L.300.000	L.420.000

Art.46 Indennità integrativa speciale (contingenza).

Al personale compete l'indennità di contingenza nella misura lorda mensile indicata nella tabella seguente, secondo la propria posizione economica:

A: L.1.002.000	D: L.1.046.000
B: L.1.016.000	E: L.1.118.000
C: L.1.032.000	

(Valori assoluti mensili)

Art.47 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.48 Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore.

Nel caso di passaggio alla categoria superiore, ove il nuovo stipendio base fosse inferiore a quello in godimento, il lavoratore conserverà *ad personam* la relativa differenza, in aggiunta al nuovo trattamento economico complessivo.

Art.49 Paga giornaliera e oraria.

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle sotto elencate competenze della retribuzione:

- retribuzione come da relativa posizione;
- indennità di contingenza;
- retribuzione individuale di anzianità *ad personam*;
- EADR per le Case di cura;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata, per 6, ovvero per 6,33 per la categoria E e la posizione D4.

In presenza di eventuali assenze non retribuite (sciopero, permessi per i Centri di riabilitazione a proprio carico, assenze ingiustificate ecc.) la retribuzione globale mensile sarà decurtata in rapporto e nella misura della durata della prestazione lavorativa non esplicata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Art.50 Lavoro supplementare e straordinario.

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente. E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali per il personale inquadrato nelle posizioni economiche da A a D3 e oltre le 38 ore settimanali per il restante personale.

Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 48 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.67 con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi.

Il lavoro supplementare e straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.67 ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

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

indennità di turno).

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

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno rispettivamente compensati da una quota oraria della retribuzione in atto (retribuzione come da posizione + indennità di contingenza + retribuzione individuale di anzianità + indennità per mansioni superiori): (diviso) il divisore mensile indicato all'art.49, con una maggiorazione rispettivamente del 15% e 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.23 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'Amministrazione.

Art.51 Pronta disponibilità.

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.67.

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.23 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 L. 42.000 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.52 Indennità.

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

a) indennità di rischio da radiazioni. Al personale classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del DLgs 17 marzo 1995, n.230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a L.2.400.000 lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica. Al personale sopra individuato compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15. La predetta indennità ed il permesso aggiuntivo vanno corrisposti nella misura integrale anche nel caso in cui il dipendente a tempo pieno svolga un orario di lavoro ridotto nella specifica attività di tecnico di radiologia.

b) Indennità di profilassi antitubercolare. Viene riconosciuta a tutto il personale operante in reparti o unità operative fisiologiche un'indennità di profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di L.300 giornaliera lorde nei modi prescritti dalla Legge 9 aprile 1953, n. 310, e successive modificazioni;

c) Indennità per servizio notturno e festivo. Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta un'"indennità notturna" nella misura unica uguale per tutti di L. 4.500 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le 22.00 e le ore 6.00.

Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete un'indennità di L.30.000 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta a L.15.000 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

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

d) Altre indennità:

1) Al personale sanitario inquadrato nelle posizioni da B1 a D3, agli OTA e agli Ausiliari specializzati, purché destinati esclusivamente ai servizi di diagnosi e cura e servizi di assistenza agli anziani, operante su *tre turni*, compete un'indennità, per le giornate di effettivo servizio prestato, di L.8.700 giornaliera.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino una stabile alternanza dei turni di servizio (mattina, pomeriggio e notte) in relazione al modello

di turni adottato nella struttura sanitaria, e indipendentemente dalla frequenza della presenza del lavoratore in quello notturno.

2) Al personale sanitario, inquadrato nelle posizioni da B1 a D3, operante nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi, compete una indennità, per le giornate di effettivo servizio prestate, di L.8.000 giornaliera.

3) L'indennità, prevista al punto 2 della presente lettera d), maggiorata di L.2.000 giornaliera, compete al solo personale sanitario assegnato ai servizi di malattie infettive.

4) Al personale ausiliario specializzato e agli OTA, operante nei servizi di malattie infettive, viene corrisposta l'indennità giornaliera di L.2.000.

5) Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni economiche da A fino a D3, addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione della Struttura ed operanti su almeno *due turni* (antimeridiano e pomeridiano) per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete una indennità giornaliera legata alla effettuazione dei turni di servizio programmati pari a L.4.000. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità prevista dalla presente lettera d) al precedente punto 1.

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

Art. 53 Indennità specifiche.

Sono istituite le seguenti **indennità specifiche** risultanti dal processo di riclassificazione economica, quali quote eccedenti dal conglobamento nello stipendio base delle indennità professionali e dalla rideterminazione dell'indennità di contingenza.

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

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

Qualifica	Pos.	Lordo
Infermiere generico dopo 20 anni di anzianità	B2	120.000
Infermiere generico dopo 25 anni di anzianità	B2	240.000
Infermiere professionale	C	830.000
Infermiere psichiatrico con due anni di scuola, Infermiere pediatrico	C	830.000
Assistente sanitario	C	830.000
Ostetrica	C	830.000
Caposala, Capo ostetrica, Coord. Personale infermieristico	D	830.000
Caposala, Capo ostetrica, Coord. Personale infermieristico, con 20 anni di anzianità.	D1	830.000
Caposala, Capo ostetrica, Coord. Personale infermieristico, con 25 anni di anzianità.	D2	830.000
Responsabile di area riabilitativa in struttura con internato	D4	170.000
Capo servizio o Ufficio amministrativo di Casa di cura con oltre 250 p.l. e Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, da 121 a 200 p.l.	D4	170.000
Analista di sistemi elettronici	D4	170.000

Art.54 Indennità professionali.

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

Qualifica	Pos.	Lordo
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 250 posti letto	E/E1	3.880.000
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 250 posti letto con 5 anni di anzianità	E/E1	5.560.000
Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi	E	7.780.000

Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, - con 5 anni anzianità	E	9.490.000
Caposervizio o ufficio amministrativo di Ospedale classificato, I.R.C.C.S. e Presidi con oltre 200 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 200 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi	E1/E2	11.380.000
Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista	E1	10.530.000
Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista degli Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS	E1	13.930.000
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 251 a 500 posti letto	E2	8.020.000
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 500 posti letto	E2	13.100.000
Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate	E2	13.100.000
Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista	E2	14.660.000

Art.55 Premio di incentivazione.

A tutto il personale compete un premio di L.720.000 annue lorde, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

A decorrere dall'1/7/99 il premio è rideterminato nella misura di L.795.000.

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 L.24.000 giornalieri: 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 L.24.000 per giorno.

I suddetti importi, a far data dall'1/7/99 sono rideterminati nella misura di L.26.500.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi straordinari retribuiti, comprensivi di quelli di cui alla L.104/92, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato, 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.56 Tredicesima mensilità.

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta da: stipendio base annuo come da posizione economica diviso dodici, retribuzione individuale di anzianità, indennità di contingenza nella misura mensile di cui all'art.46.

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.57 Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga.

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

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga, nonché sulla qualità della moneta, 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.58 Vitto ed alloggio.

Qualora usufruisca dell'alloggio fornito dalla Struttura, il dipendente è tenuto ad un contributo di L.90.000 mensili; qualora usufruisca del pasto fornito dalla Struttura, il dipendente contribuisce con una somma pari a L.3.000 per ogni pasto.

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

Nelle predette strutture sanitarie, laddove i servizi prevedano particolari articolazioni di orario, le parti provvederanno a garantire l'esercizio della mensa anche con modalità sostitutive, 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.59 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, compresa quella della manutenzione ordinaria.

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

Art.60 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. 61 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.

Art. 62 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. 63 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 della anzianità precedente sulla base dei criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla 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 maggio 1982.

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

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

Le voci che rientrano nel T.F.R. sono le seguenti:

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

Art.64 Previdenza complementare.

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

Art.65 Indennità in caso di decesso.

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt.62-63 del presente contratto (preavviso, anzianità) 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.66 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.67 Rappresentanze sindacali.

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro è la Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) costituita ai sensi dell'**Accordo 6/9/94**, riportato nell'Allegato 4, che fa parte integrante del presente CCNL.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla RSU, e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.

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

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

Art.68 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 10 ore annue indette dalle RSU e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Per tali ore 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. Esse sono indette singolarmente o congiuntamente dalle Rappresentanze sindacali di cui all'art.67.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. 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 nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

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

Art.69 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 alla Amministrazione in cui il lavoratore presta servizio.

Art.70 Aspettativa sindacale.

E' costituito dalle Associazioni firmatarie del presente contratto, un monte annuo di 3.500 giornate retribuite da utilizzare per permessi sindacali, in aggiunta a quelli previsti dall'articolo 69.

A questo monte giornate l'AIOP partecipa per 1.631 giornate, l'ARIS partecipa per 1.602 giornate e la Fondazione don C.Gnocchi per 267 giornate. Queste giornate possono essere cumulate in permessi annui o in permessi per periodi inferiori all'anno.

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

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

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

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

Art. 71 Contributi sindacali.

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

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

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

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

Le strutture sono tenute, nei confronti dei 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. 72 Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale.

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

Entro 15 giorni dall'inoltro della richiesta si svolgerà la procedura nella sede stabilita di comune accordo; ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, sottoscritto dalle parti interessate e dai rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro a cui le parti aderiscono o a cui abbiano conferito il mandato, per la procedura di conciliazione. Si applicano per il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione le disposizioni di cui all'art.411 ultimo comma del Codice di Procedura Civile (Legge n.533/73).

ELENCO DEGLI ALLEGATI AL PRESENTE CCNL

- 1) Tabella di inquadramento del personale;
- 2) Norme particolari per i Centri di Riabilitazione;
- 3) Norme di solidarietà occupazionale;
- 4) Accordo 6/9/94 sulla costituzione delle RSU;
- 5) Accordi OTA del 25/1/91 e del 6/12/91;
- 6) Accordo Collettivo nazionale del 16/12/96, in merito agli aspetti applicativi del DLgs 19 settembre 1994, n.626;
- 7) Accordo dell'11/2/98 sul rapporto di lavoro temporaneo;
- 8) Codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero;
- 9) Accordo 18/6/92 riguardante le disposizioni dell'art.25, comma 1, della legge 23/7/91, n.223.

Allegato n.1

Tabella di inquadramento del personale

Profilo di provenienza	Ex Livello	Posizione Economica	Retribuz.base annua
Addetti alle pulizie	1	A	11.536
Addetto/a al guardaroba, Addetto/a alla cucina, Ausiliario di assistenza per anziani, Ausiliario Socio Sanitario, Bagnino, Commesso/a, Disinfettatore, Lavandaio/a, Operaio qualificato, Portiere, Telefonista	2	A	11.536
Addetto/a al guardaroba-anz. 2 anni, Addetto/a alla cucina-anz. 2 anni, Ausiliario di assistenza per anziani: -anz. 2 anni, Ausiliario Socio Sanitario: -anz. 2 anni, Bagnino-anz. 2 anni, Commesso/a -anz. 2 anni, Disinfettatore-anz. 2 anni, Lavandaio/a-anz. 2 anni, Operaio qualificato -anz. 2 anni, Portiere-anz. 2 anni, Telefonista-anz. 2 anni.	3	A1	12.766
Addetto all'assistenza per anziani, Aiuto cuoco, Assistente bambini, Assistente ed Accompagnatore per disabili, Ausiliario socio sanitario specializzato.	3	A2	13.387
(**)		A3	14.058

(**)		A4	14.908
Assistente sociosanitario con funzioni di sostegno, Assistente sociosanitario con funzioni educative, Ausiliari sociosanitari specializzati, già inquadrati al 4° livello del precedente CCNL a seguito di corsi professionali interni già esplicitati o per accordi aziendali, Autista, Centralinista, Cuoco, Impiegato d'ordine, Massaggiatore (ad esaurimento), Operaio ad alta specializzazione, Operaio tecnico, Operaio manutentore, Operaio specializzato, Operatore di centri elettronici, Operatore Tecnico addetto all'assistenza, Perforatore, Portiere centralinista.	4	B	14.635
Cuoco con 10 anni di anzianità, Impiegato d'ordine con 5 anni di anzianità.	5	B1	15.562
Animatore, Impiantista, Infermiere generico, Infermiere psichiatrico (con un anno di scuola), Puericultrice, Tecnico di attività motoria in acqua.	5	B2	16.005
Assistente per l'infanzia, Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), Insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento), Istruttore di nuoto, Autista di ambulanza, Capo servizi operai, Cuoco diplomato con titolo di scuola alberghiera, Infermiere generico dopo 30 anni di anzianità, Operatore tecnico coordinatore, Capocuoco.	5	B3	16.426
(**)		B4	17.307
Assistente sanitario, Assistente sociale, Dietista, Educatore professionale, Impiegato amministrativo di concetto, Infermiere professionale, Infermiere psichiatrico con due anni di scuola, Insegnante corsi formazione professionale, Massaggiatore non vedente, Massofisioterapista, Ostetrica, Podologo, Programmatore di centro elettronico, Tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), Tecnico: di laboratorio, di radiologia, di centro trasfusionale, di anatomia patologica, di odontoiatria, Terapista della riabilitazione, Vigilatrice di infanzia.	6	C	18.357
Assistente sociale con 8 anni anzianità, Dietista con 8 anni anzianità, Ostetrica con 8 anni anzianità, Podologo con 8 anni anzianità, Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale con 8 anni anzianità, Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva con 8 anni anzianità, Terapista occupazionale con 8 anni anzianità, Educatore professionale con 8 anni anzianità, Tecnici della Riabilitazione (Ortottista, Logopedista, Psicomotricista) con 8 anni anzianità, Tecnico di laboratorio, di radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria con 8 anni anzianità, Terapista della riabilitazione con 8 anni anzianità.	7	C1	19.519
Infermiere professionale, infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, vigilatrice d'infanzia, ostetrica, assistente sanitario, con 20 anni di anzianità.	6	C2	20.350
Infermiere professionale, infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, vigilatrice d'infanzia, ostetrica, assistente sanitario, con 25 anni di anzianità.	6	C3	21.458
Infermiere professionale, infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, vigilatrice d'infanzia, ostetrica, assistente sanitario, con 30 anni di anzianità.	6	C4	22.649

Capo tecnico, Caposala, Collaboratore direttivo, Coordinatori di: terapeuti della riabilitazione, educatori, assistenti sociali, ostetriche, infermieri, Direttore dei corsi di formazione professionale.	7	D	20.849
Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore di personale infermieristico, con 20 anni di anzianità.	7	D1	22.068
Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore di personale infermieristico, con 25 anni di anzianità.	7	D2	23.289
Capo Servizio e Uff. Amministrativo in Struttura sanitaria fino a 250 pl, di Ospedali Classificati, di Presidi e IRCCS fino a 120 pl, Capo dei servizi sanitari ausiliari, Coadiutore Amministrativo, Direttore didattico, Operatore Prof. – dirigente di area riabilitativa.	8	D2	23.289
Caposala, Capo-ostetrica, Coordinatore di personale infermieristico, con 30 anni di anzianità.	7	D3	25.058
Capo servizio o ufficio amministrativo di Ospedali Classificati, I.R.C.C.S. e Presidi da 121 posti letto a 150 posti letto.	8/9	D4	26.840
Analista di sistemi elettronici, Operatore prof. – dirigente di area riabilitativa in struttura con internato, Capo servizio o ufficio amministrativo di Casa di cura con oltre 250 posti letto.	9	D4	26.840
Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, I.R.C.C.S. e Presidi, Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 150 posti letto,	9	E	25.690
Caposervizio o ufficio amministrativo di Ospedale Classificato, I.R.C.C.S. e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto.	9/10	E1	34.330
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 151 a 250 posti letto.	9	E1	34.330
Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista degli Ospedali Classificati, IRCCS e Presidi, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, I.R.C.C.S. e Presidi.	10	E1	34.330
Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 250 posti letto.	10/11	E2	44.502
Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, I.R.C.C.S., Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate, Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista.	11	E2	44.502

(**) Posizioni che potranno essere occupate successivamente.

Allegato n.2

Norme particolari per i Centri di Riabilitazione

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

Art.16 - Al termine viene aggiunto: "per i Centri di riabilitazione si può fare riferimento all'anno scolastico".

Art.57 - Il primo comma è sostituito con il seguente: "La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il decimo giorno successivo alla fine di ciascun mese".

Art.58 - Si aggiunge: **Missioni e trasferte.**

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

L. 4.000 per prima colazione;

L. 30.000 per ogni pasto;

L. 60.000 in caso di pernottamento fuori sede.

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

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

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

Allegato n.3

Norme di solidarietà occupazionale

Fatte salve le normative regionali e nazionali in ordine all'applicazione delle lettere a) e b) dell'art.47 della Legge n.833/78 le Associazioni firmatarie datoriali si impegnano, in caso di cessazione dell'attività di Case di cura, a programmare d'intesa con le OO.SS. territoriali un possibile piano di coerente ed equilibrata ricollocazione occupazionale del personale anche tra le Strutture aderenti alle varie associazioni datoriali, nell'ambito degli organici delle singole Strutture.

Allegato n.4

Accordo sulla costituzione delle RSU; Testo unificato dei verbali del 28/6/94 e 6/9/94

In data 28 giugno e 6 settembre 1994 presso la Sede della Pro Juventute di Roma si sono riunite le rappresentanze AIOP-ARIS-PRO-JUVENTUTE e le segreterie nazionali CGIL-CISL-UIL Sanità, ai fini della determinazione del regolamento attuativo delle Rappresentanze sindacali unitarie.

In proposito le parti concordano di adottare l'Accordo Governo-Parti Sociali siglato lo scorso 20/12/93 da Confindustria, Intersind e OO.SS. (CGIL-CISL-UIL), con le seguenti modificazioni:

PARTE PRIMA - 3. Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel protocollo d'intesa del 23/7/93, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità dei costi per le strutture), il numero dei componenti 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	"	"

Il numero dei componenti le prime tre fasce sarà incrementato di una unità nel caso in cui altre sigle sindacali firmatarie del CCNL aderiscano, con accordo nazionale specifico o in sede di rinnovo contrattuale, al regolamento relativo alle elezioni delle RSU che farà parte integrante del rinnovando CCNL.

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

La quota aggiunta per l'area negoziale medica, nell'ambito dell'unica RSU sarà definitiva in sede del relativo rinnovo contrattuale o con accordo nazionale specifico sottoscritto dai firmatari del CCNL vigente.

PARTE SECONDA - 2. Quorum per la validità delle elezioni

Il secondo comma viene così modificato:

"la percentuale dei votanti sarà calcolata escludendo il personale assente per malattia, maternità, infortunio e comunque con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il terzo comma è soppresso.

Le R.S.A. dei Sindacati firmatari del presente verbale rimangono in essere con tutte le proprie funzioni giuridiche fino alla costituzione, a norma di regolamento, delle RSU.

Di norma in ogni RSU viene individuato un coordinatore organizzativo avente il compito di convocare la stessa RSU e tenere gli atti relativi al funzionamento della stessa. Qualora la complessità dell'Azienda lo richieda può essere individuato un organismo di coordinamento denominato esecutivo.

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

In Roma, addì 20 dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA in persona del Pres. L.ABETE
in persona del V.Pres. C.CALLIERI

INTERSIND in persona del Pres. A.PACI

e

CGIL in persona del Segr. Gen. B.TRENTIN
CISL in persona del Segr. Gen. S.D'ANTONI
UIL in persona del Segr. Gen. P.LARIZZA

si conviene quanto segue:

Parte prima

Premessa

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.

Modalità di costituzione e di funzionamento

1 Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente Accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2 Composizione

Alla costituzione della RSU si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art.2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3 Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4 Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3- della Legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o Accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU. In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle OO.SS. con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art.20, Legge n.300/70;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art.24, Legge n.300/70;
- c) diritto di affissione di cui all'art.25 della Legge n.300/70.

5 Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.

6 Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

7 Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

8 Clausola di salvaguardia

Le OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art.19, Legge n.300/70, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciando formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

Parte seconda

Disciplina dell'elezione della RSU

1 Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2 Quorum per la validità delle elezioni

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le OO.SS. prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3 Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4 Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato ad optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

5 Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6 Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7 Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8 Scrutatori

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto tra i

lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9 Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10 Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio: la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta, o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11 Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12 Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13 Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14 Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15 Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16 Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17 Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida

della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art.2, 1° comma., parte I, del presente Accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19 Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20 Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21 Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS. di rispettiva appartenenza dei componenti.

22 Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

23 Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Allegato 5

Accordi OTA del 25/11/91 e del 6/12/91

L'anno 1991 il giorno 25 Novembre nella sede dell'AIOP regione Lazio si è riunita la commissione paritetica nazionale di cui all'art.31 4° livello 3° comma del CCNL vigente nelle persone di:

AIOP	Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Prandin, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi,	Bonanno,
Mattei;		
ARIS	Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Parrella, Sironi;	
PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI	Galanti, Martellina;	
CGIL	Babalini, Di Berto;	
CISL	Farinasso;	
UIL	Rodolico.	

Le parti preliminarmente si richiamano all'OdG in pari data redatto e inviato al Ministero della Sanità che

costituisce il presupposto logico e giuridico del presente accordo.

In relazione a quanto previsto dal Dm Sanità 26 luglio 1991, n.295, ed all'art.31 del vigente CCNL le parti convengono quanto segue:

- A) Ai corsi di qualificazione per Operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA), istituiti con l'autorizzazione della struttura pubblica, potrà partecipare (secondo le modalità previste dal citato Dm Sanità n.295/91) una percentuale pari al 50% degli ausiliari socio-sanitari specializzati (ovvero inquadrati nel 3° livello) addetti all'assistenza all'interno dei servizi e reparti sanitari già in organico nelle singole strutture alla data del 31/10/91;
- B) sarà riconosciuto alla fine del corso l'inserimento nel 4° livello nell'organico della struttura privata di una percentuale massima del 35% dei predetti ausiliari socio-sanitari in organico all'interno della struttura sempre alla data del 31/10/91; tale percentuale dovrà comprendere la quota afferente agli assistenti socio-sanitari con funzioni di sostegno per i centri di lungodegenza per anziani non autosufficienti, già in organico, nonché quella relativa agli ausiliari socio-sanitari specializzati cui è già stato riconosciuto il trattamento economico e normativo previsto per il 4° livello;
- C) in caso di eventuale superamento del corso da parte di un numero di partecipanti superiore alla quota del 35% sopra richiamata, saranno inseriti in organico coloro che hanno ottenuto il miglior punteggio ed, a parità, coloro che vantano una maggiore anzianità di servizio nella qualifica;
- D) le parti inoltre convengono che, in via del tutto eccezionale e solo e limitatamente all'ipotesi della partecipazione dei lavoratori ai predetti corsi teorici, potrà essere utilizzato, in maniera alternativa a quanto già previsto dall'art.53 (*) del vigente CCNL, anche le 150 ore annue individuali previste dall'art.54 (*) della medesima normativa, sancendosi, altresì, **che solo per tali ipotesi, in via derogatoria, le menzionate 150 ore andranno retribuite**. A tal fine le parti statuiscono che è demandata alla trattativa da esplicitarsi in sede regionale la determinazione delle modalità dell'eventuale utilizzo alternativo delle 150 ore di cui all'art.54 (*), in rapporto alla durata dei corsi che verrà stabilita regionalmente, ed in armonia a quanto previsto dal 2° comma dell'art.1 dell'all.1 al Dm del Ministero della sanità n.295/91 e da quanto oggi concordato tra AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE-CGIL-CISL-UIL;
- E) tenuto conto delle mansioni connesse alla qualifica i Centri di riabilitazione potranno o meno avvalersi della presente normativa a seconda della tipologia dei soggetti assistiti.

L'anno 1991 il giorno 6 Dicembre nella sede dell'AIOP regione Lazio si è riunita la commissione paritetica nazionale di cui all'art.31 4° livello 3° comma del CCNL vigente nelle persone di:

AIOP	Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi, Bonanno,	Mattei;
ARIS	Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Sironi;	
PRO JUVENTUTE	DON GNOCCHI Galanti, Martellina;	
CGIL	Di Berto;	
CISL	Farinasso;	
UIL	Rodolico.	

In relazione a quanto previsto dal Dm 26/7/1991, n.295 ed all'art.31 del vigente CCNL le parti convengono su quanto segue:

1) Viene integrato il punto A dell'accordo 25/11/91 con la seguente precisazione: "l'individuazione dei partecipanti ai corsi di qualificazione per OTA avverrà tenendo conto di quanto segue:

a) prioritariamente verranno inseriti gli ausiliari in possesso dell'attestato di qualifica conseguito ai sensi del Dm 590/87 e gli ausiliari già inquadrati al 4° livello ai sensi del 4° comma del 4° livello dell'articolo 31 (*) del vigente CCNL dando agli stessi comunque la valutazione prevista dal successivo comma b);

b) successivamente saranno inseriti gli ausiliari di assistenza inquadrati al 3° livello valutando i seguenti punteggi:

b1) 2 punti per ogni anno di anzianità nella qualifica;

b2) 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio nella "struttura".

2) Verranno inviate alle rispettive organizzazioni territoriali regionali "istruzioni" congiunte per poter conseguire nel più breve tempo possibile dagli Assessori regionali preposti al settore la istituzione, presso "strutture private", dei corsi di qualificazione per OTA.

Le deliberazioni regionali dovranno tener conto del Dm n.295/91, della circolare ministeriale in corso di emanazione, degli accordi AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI-CGIL-CISL-UIL e delle realtà regionali.

3) Di mantenere a livello nazionale un coordinamento di tutto quanto dovrà avvenire a livello regionale in modo da dare gli opportuni impulsi alle Regioni meno impegnate sulla problematica dell'OTA e di conservare il più possibile una uniformità di applicazione sull'intero territorio nazionale.

4) In applicazione dell'art.37 (*) del CCNL vigente, punto A, ultimo comma, viene insediata una commissione paritetica composta da un membro effettivo ed un supplente per ogni sigla sindacale datoriale e dei lavoratori come da allegato "A". La commissione sarà integrata da "esperti qualificati" designati dalle rispettive parti.

5) In merito alla Commissione di cui all'art.52(*) del vigente CCNL, le parti concordano che essa dovrà operare sulla "globalità" degli articoli 50, 51, 52 (*) concludendo i suoi lavori prima dell'avvio della trattativa per il rinnovo contrattuale.

6) In merito alla commissione prevista dall'allegato riguardante "le pari opportunità" si concorda che la commissione si riunisca non appena le OO.SS. avranno presentato un programma per rendere operativo il lavoro della commissione.

7) In merito all'allegato riguardante la "previdenza integrativa", nel confermare la volontà delle parti di dar corso ad una forma di previdenza integrativa per incentivare l'attività svolta dagli infermieri professionali (v. art.61(*), 1° comma) le parti danno incarico alla commissione paritetica di cui all'allegato "B" di riunirsi nel corso delle prossime settimane.

(*) Nel nuovo CCNL gli articoli hanno avuto, in parte, una differente numerazione:

art.31 è diventato	art.43	art.52	"	art.63
art.37	"	art.45	"	art.65
art.50	"	art.61	"	art.66
art.51	"	art.62	"	abolito

Allegato 6

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE

in merito agli aspetti applicativi del D.Lgs 19 settembre 1994, n.626, così come modificato e integrato dal DLgs 19 marzo 1996, n.242, riguardanti il <<rappresentante per la sicurezza>> nelle strutture sanitarie private associate A.I.O.P., A.R.I.S., F. P. J. DON C.GNOCCHI.

Il giorno 16 dicembre 1996 in Roma
presso la sede dell'ARIS

tra

l'**A.I.O.P.**, nella persona del capo-delegazione E.Miraglia e da G.Bianco, F.Bonanno, M.Magni, F.Leonardi, F. Polenta e A.Prandin;

l'**A.R.I.S.**, nella persona del capo-delegazione Padre M.Cuccarollo e da G.Costantino, J.Parrella e G.Sironi;
la **F. P. J. DON C.GNOCCHI**, nella persona di G.Bettini;

e

le Federazioni Nazionali Sanità di:

CGIL, nelle persone di G.Nigro, P.Di Berto;

CISL, nelle persone di G.Alessandrini, G.D'Angeli e L.Gentili;

UIL, nelle persone di C.Fiordaliso, M.D'Angelo e C.Piccirilli

si è firmato l'Accordo Collettivo Nazionale in merito agli aspetti applicativi del D.Lgs 19 settembre 1994, n.626, così come modificato e integrato dal DLgs 19 marzo 1996, n.242, riguardanti il <<rappresentante per la sicurezza>> nelle strutture sanitarie private associate, composto da 14 articoli.

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, modificato e integrato dal DLgs del 19 marzo 1996, n.242, che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento dell'incarico;

Visto l'art.33 (*) del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale non medico, sottoscritto in data 29 novembre 1995, che impegna le parti ad incontrarsi per dare attuazione a quanto previsto dal DLgs n.626/94;

Considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

Ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art.20 del decreto stesso;

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

convengono quanto segue:

Parte prima - Il rappresentante per la sicurezza**art.1**

Entro il 31 dicembre 1996, in tutte le strutture sanitarie aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per l'elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Sono fatte salve le nomine del rappresentante di sicurezza già effettuate alla data di sottoscrizione del presente Accordo, fermo restando quanto previsto dal successivo art.4.

art.2

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

art.3

Il numero minimo dei rappresentanti per la sicurezza di cui all'art.18, comma 6, del DLgs n.626/94 è il seguente:

- a) un rappresentante nelle strutture sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle strutture da 201 a 1000 dipendenti;
- c) sei rappresentanti in tutte le altre strutture.

art.4

Alla rappresentanza per la sicurezza spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art.19 del DLgs n.626/94, permessi retribuiti pari a:

- a) 40 ore annue per le strutture con un rappresentante;
- b) 120 ore annue complessive per le strutture da 201 a 1000 dipendenti;
- c) 240 ore annue complessive per le strutture con oltre 1000 dipendenti,

fermo restando, per le lettere b) e c) l'utilizzo di un minimo pro capite di 20 ore annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dal citato art.19, lettere b), c), d), g), i) ed l), non viene utilizzato il predetto monte ore.

art.5

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

art.6

La durata dell'incarico è di 3 anni.

art.7

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Risulteranno eletti i lavoratori (o il lavoratore) che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

La modalità di svolgimento delle elezioni e la individuazione della Commissione elettorale saranno concordate 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.

art.8

Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art.19 del DLgs n.626/94, le parti concordano le seguenti indicazioni.

A. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

B. Modalità di consultazione

Laddove il DLgs n.626/94 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale.

C. Informazioni e documentazione aziendale

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle

lettere e) ed f) del comma 1 dell'art.19 del DLgs n.626/94.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art.4, comma 2, del DLgs n.626/94 custodito presso la struttura ai sensi dell'art.4, comma 3.

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.

art.9

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art.19, comma 1, lett. g) del DLgs n.626/94.

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

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

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

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

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

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

art.10

In applicazione dell'art.11 del DLgs n.626/94 le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

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

Della riunione viene redatto verbale.

Parte seconda - Organismi paritetici

art.11 - Organismo paritetico nazionale

È istituito l'Organismo paritetico nazionale (O.P.N.) composto da membri effettivi e supplenti designati dalle associazioni datoriali e sindacali firmatari del presente Accordo.

L'O.P.N. assume i seguenti compiti in materia di igiene e sicurezza del lavoro:

- promozione della costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'art.20 del DLgs n.626/94 e coordinamento della loro attività;
- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari dei componenti degli organismi paritetici territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi paritetici territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi, iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte normative comunitarie e nazionali anche al fine della individuazione delle eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

art.12 - Organismi paritetici territoriali

Le parti danno attuazione all'art.20 del DLgs n.626/94, fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

A. Organismi paritetici regionali e provinciali

Vengono costituiti gli organismi paritetici regionali (O.P.R.) composti secondo i criteri di cui al precedente art.11.

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

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

L'O.P.R., al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere

direttamente l'organizzazione di corsi o di giornate formative.

L'O.P.R., inoltre, assume i seguenti compiti:

- a) coordinamento degli organismi paritetici provinciali (se esistenti);
- b) definizione delle iniziative idonee all'informazione, alla promozione e al monitoraggio delle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza;
- c) tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dalle strutture sanitarie;
- d) risoluzione di controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti (se non esistono gli O.P.P.).
- e) possibilità di istituire, nelle province con almeno tre strutture sanitarie associate, Organismi paritetici provinciali (O.P.P.), composti secondo i criteri di cui al precedente art.11, con i seguenti compiti:
 - informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
 - tenuta dell'elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti nelle strutture del territorio di competenza;
 - trasferimento dei dati di cui sopra all'O.P.R.;
 - proposte all'O.P.R. in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del DLgs n.626/94.

art.13 - Composizione delle controversie

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

La parte che ricorre al relativo Organismo paritetico, ne informa senza ritardo le altre parti interessate. I compiti di segreteria, sono assunti dalle associazioni territoriali AIOP, ARIS e F. P. J. DON C.GNOCCHI.

art.14

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

(* Nel nuovo CCNL gli articoli hanno avuto, in parte, una differente numerazione:

art.33 è diventato art.36

Allegato 7

Accordo sul rapporto di lavoro temporaneo

Il giorno 11 febbraio 1998 in Roma, tra

l'AIOP, nelle persone di E.Miraglia, capo delegazione, F.Bonanno, G.Bianco, A.Buratti, M.Magni, F.Leonardi;

l'ARIS, nelle persone di P.M.Cuccarollo, capo delegazione, G.Sironi, G.Costantino;

la Fondazione P. J. Don Gnocchi, nelle persone di G.Bettini

e

CGIL, nelle persone di G.Nigro, P. Di Berto, A.Marchini;

CISL, nelle persone di E.Bonfanti, M.Lombardo, G.M. Tonelli, G.D'Angeli, L.Gentili;

UIL, nelle persone di C.Fiordaliso e M.D'Angelo.

Si è firmato l'Accordo che regola **il rapporto di lavoro temporaneo**, di cui agli artt.1-11 della **Legge 24 giugno 1997, n.196**.

A. Le parti preliminarmente convengono che tale istituto in nessun caso potrà essere utilizzato per sopperire a carenze stabili dell'organico previsto dalle disposizioni legislative e regolamentari applicabili nel settore delle istituzioni sanitarie private di cui al CCNL di categoria.

B. Le parti concordano inoltre che, in relazione a quanto previsto nel punto a) dell'art.1 della Legge 196/97, è consentita la stipula di contratti di fornitura di lavoro temporaneo nei seguenti casi:

1. per particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
2. per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche;
3. per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le Aziende UU.SS.LL., in via sperimentale e per un tempo limitato;
4. per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo per 12 mesi;
5. in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziale; nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
6. per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

C. La percentuale di ricorso al lavoro temporaneo viene stabilita nel massimo del sette per cento della dotazione organica complessiva delle aziende o enti, con arrotondamento all'unità superiore.

D. Ai sensi e per gli effetti dell'art.1, comma 4, lettera a), della Legge 196/97, sono escluse le qualifiche contenute nei primi due livelli di cui all'art. 36 del vigente CCNL (*).

E. La struttura utilizzatrice comunica alla RSU, ovvero alle Rappresentanze aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano Nazionale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, la struttura utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'Associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

F. Il presente Accordo decorre dal 1° marzo 1998 ed entro i 12 mesi successivi alla data di decorrenza sarà effettuata una verifica dell'andamento di applicazione dell'Accordo. A tal fine le parti convengono sulla necessità di creare un Osservatorio nazionale e di renderlo operativo entro 6 mesi dalla data odierna.

(* *Nel nuovo CCNL gli articoli hanno avuto, in parte, una differente numerazione:
art.36 è diventato art.43*

Allegato 8

Codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero

Premessa

Le Organizzazioni Sindacali con il presente atto si propongono l'obiettivo di costruire nuove relazioni sindacali e sociali nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e delle articolazioni dello stesso, con l'intento di accrescere la solidarietà tra le diverse espressioni dei lavoratori, per favorire un assetto di strutture e servizi idonei a tutelare la salute dell'uomo. Peraltro, il quadro dei rapporti e delle relazioni sindacali, cui il sottoscritto codice offre un forte contributo di chiarezza con l'autonoma regolamentazione delle procedure e delle forme di sciopero, esige dalle controparti una contemporanea e corrispondente reciprocità di impegni e di atteggiamenti comportamentali, in modo che l'intero sistema delle relazioni possa conseguire livelli di trasparenza e di sicura efficacia su tutto l'arco dei problemi che costituiscono l'insieme dei rapporti.

Oggetto

Il diritto di sciopero, che costituisce una libertà fondamentale per ciascun lavoratore nel settore della Sanità, si esercita attraverso metodi e tempi capaci di garantire il rispetto della dignità e dei valori della persona umana in attuazione delle disposizioni contenute nella Legge n.146 del 12 giugno 1990 e nel Protocollo d'intesa del 25 luglio 1986.

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo criteri e modalità di seguito specificate.

Fatte salve le prestazioni atte a garantire i diritti costituzionalmente tutelati, le norme di cui al presente codice non sono vincolanti, nei casi in cui fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali della democrazia e della pace, e nelle vertenze di carattere generale che interessano la generalità del mondo del lavoro.

Titolarità

La titolarità a dichiarare, sospendere, revocare gli scioperi è di esclusiva competenza delle strutture: nazionali di categoria per quelli nazionali; regionali di categoria per quelli regionali; territoriali di categoria per quelli locali. Per scioperi aziendali (o di singola unità operativa) la titolarità dell'esercizio del diritto di sciopero è di competenza delle strutture aziendali e territoriali.

La proclamazione dell'azione di sciopero avviene d'intesa con le strutture delle organizzazioni confederali (orizzontali).

Per le strutture prive di articolazione territoriale, la proclamazione dello sciopero sarà stabilita dalla rispettiva struttura nazionale (di comparto).

Proclamazione - Modalità - Pubblicità

Le iniziative di sciopero nazionale di categoria dovranno essere dichiarate con quindici giorni di preavviso. Nel periodo che intercorre fra il giorno della proclamazione e la data dell'azione collettiva di astensione dal lavoro, si attiveranno le procedure di cui alle disposizioni contenute nel capo VI del Decreto del Presidente della Repubblica n.13/86 e da quelle definite dal contratto di comparto. In ogni caso l'attivazione di tali procedure non incide sui termini di preavviso dell'azione sindacale proclamata.

Le azioni di sciopero non saranno effettuate nei periodi compresi tra il 23 dicembre ed il 7 gennaio, nonché tra il 10 ed il 20 agosto e nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali e referendarie.

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

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

Gli scioperi successivi al primo, per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive.

Gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo riferito a ciascun turno.

Sono escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie quali lo sciopero bianco.

Con la proclamazione dello sciopero vanno divulgate le motivazioni dello stesso, nonché le informazioni relative alle modalità con le quali si caratterizza l'azione sindacale.

L'informazione dovrà avere la massima diffusione e dovrà comunque essere tale da far conoscere i servizi comunque garantiti.

Al fine di tutelare i diritti costituzionalmente garantiti, la programmazione delle azioni di sciopero dovrà assicurare i servizi necessari a garantire prestazioni essenziali quali:

- accettazione d'urgenza;
- pronto soccorso medico e chirurgico nonché servizi specialistici e diagnostici necessari a garantire le urgenze;
- anestesia per le sole urgenze; medicina neonatale;
- rianimazione e terapie intensive; unità coronariche;
- emodialisi;
- servizio trasfusionale;
- psichiatria;
- servizio ambulanze;
- servizi ed impianti termo-elettrici.

Nell'ambito delle indicazioni sopra richiamate le rappresentanze sindacali territoriali, d'intesa con le rappresentanze locali, avranno cura di definire la individuazione dei livelli operativi e di eventuali altri servizi specifici, ritenuti essenziali ai fini delle garanzie da tutelare.

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

Nella programmazione delle azioni di sciopero, le medesime istanze sindacali, territoriali e locali, assumono l'impegno di definire i contingenti di personale e le qualifiche funzionali, atte a salvaguardare i livelli di assistenza nonché l'erogazione delle prestazioni garantite.

Vincoli e sanzioni

Le norme di cui trattasi vincolano le strutture sindacali, a tutti i livelli, di ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente Protocollo ed i lavoratori ad essa iscritti.

Ciò impegna le singole organizzazioni sindacali a valutare preventivamente le eventuali iniziative di sciopero, senza peraltro precludersi la possibilità di iniziativa singola, per la quale, comunque, valgono le norme del presente codice.

Ogni comportamento difforme costituisce motivo di intervento da parte delle istanze statutarie competenti.

Allegato n.9

Accordo 18/6/92 per la individuazione delle qualifiche del personale dipendente escluse dal computo ai fini della riserva di assunzioni ai sensi dell'art.25, comma 1, della L.23 luglio 1991, n.223

L'anno 1992 il giorno 18 giugno presso la sede nazionale AIOP si sono riunite le rappresentanze dell'AIOP, ARIS e Pro Juventute da una parte e della CGIL, CISL e UIL dall'altra.

Lo scopo della riunione è l'individuazione del personale appartenente alle qualifiche non rientranti nel calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art.25 della L. 223/91.

Dopo ampia discussione le parti convengono espressamente che non rientra tra le assunzioni per le quali sussiste la riserva del 12% il personale appartenente alle seguenti qualifiche appresso indicate: direttore amministrativo, biologo, chimico, fisico, psicologo, farmacista, sociologo, pedagogo, capo servizio ufficio amministrativo, vice direttore amministrativo, analista di sistemi elettronici, operatore professionale dirigente di area riabilitativa, coadiutore amministrativo, direttore didattico, capo servizio sanitari ausiliari, capo sala, capo tecnico, direttore dei corsi di formazione professionale, collaboratore direttivo, terapeuta della riabilitazione, tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), assistente sociale, ostetrica, educatore professionale, tecnico di: radiologia, laboratorio, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria; dietista, podologo, infermiere psichiatrico con due anni di scuola, vigilatrice d'infanzia, assistente sanitario, insegnante corsi di formazione professionale, infermiere professionale, massofisioterapista, massaggiatore non vedente, istruttore di nuoto, assistente per l'infanzia, operatore tecnico coordinatore (capo servizio operai), infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di scuola, puericultrice, cuoco con diploma professionale di scuola alberghiera, animatore, tecnico di attività motorie in acqua, operatore tecnico addetto all'assistenza, assistente socio sanitario con funzioni educative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti concordano che, il riferimento dell'art.1 – sfera di applicazione del contratto – al personale delle "RSA a carattere prevalentemente sanitario", riguarda quelle Case di cura, in genere neuropsichiatriche o per lungodegenti, recentemente convertite in tutto o in parte in RSA, rimanendo tuttavia associate all'AIOP nonostante questa trasformazione.

Si conferma che solo ad esse, in quanto ancora associate all'AIOP per libera determinazione, si fa riferimento nell'ambito di applicazione del nuovo Contratto.

AIOP

OO.SS