

TESTO COORDINATO DEI CCNL PER LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Nella lavorazione del presente Testo Unico non si è tenuto conto delle modifiche e delle abrogazioni imposte dalle Leggi Brunetta.

Tuttavia di esse si da conto con le note allegate agli articoli interessati.

Per la spiegazione ed illustrazione di molti articoli di carattere normativo, in particolare per quanto i diritti come, ad esempio: malattia, maternità, infortuni, ferie, etc. si consiglia di consultare l'ABC dei Diritti on line alla pagina:

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7040>

INDICE

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI Capo I Campo di applicazione

- Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto art. 1 CCNL del 10/04/2008
- Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto art. 2 CCNL del 10/04/2008

TITOLO II Capo I RELAZIONI SINDACALI

- Obbiettivi e strumenti Art. 3 CCNL 1998/1999
- Contrattazione collettiva integrativa Art 4 CCNL 1998/1999
- Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo art. 4 CCNL del 19/04/2004
- Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche Art. 6 CCNL 1998/1999
- Comitati per le pari opportunità art. 5 CCNL del 19/04/2004
- Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing art. 5 del CCNL del 19/04/2004

CAPO II I SOGGETTI SINDACALI

- Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali art. 8 CCNL del 07/04/1999
- Composizione delle delegazioni art. 9 CCNL del 07/04/1999
- Coordinamento regionale art. 7 CCNL del 19/04/2004 e art. 2 CCNL 31.07.2009

CAPO III I DIRITTI SINDACALI

- Diritto di assemblea Art. 2 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Patronato sindacale art. 3 CCNL integrativo del 20/09/2001

CAPO IV PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

- Clausole di raffreddamento art. 10 CCNL del 07/04/1999
- Interpretazione autentica dei contratti collettivi art. 13 CCNL del 01/09/1995 e art. 11 CCNL del 07/04/1999

TITOLO III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

CAPO I

- Obiettivi art. 12 CCNL del 07/04/1999

CAPO II

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

- Il sistema di classificazione del personale art. 13 CCNL del 07/04/1999 - Art. 8 CCNL del 9/04/2004 - Art. 17 CCNL del 19/04/2004 -
- Accesso dall'esterno Art. 14 CCNL del 07/04/1999
- Progressione interna nel sistema classificatorio Art. 15 CCNL 07/04/1999)
- Criteri e procedure per i passaggi tra categorie Art. 16 CCNL del 07/04/1999
- Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria Art. 17 CCNL del 07/04/1999
- Criteri per la progressione economica orizzontale Art. 35 CCNL del 07/04/1999
- Finanziamento del sistema classificatorio Art. 37 CCNL 7/4/1999
- Profili art. 19 CCNL del 07/04/1999
- Modifiche ed integrazioni alla categoria B art. 4 CCNL integrativo del 20/09/2001 - art. 18 CCNL del 19/04/2004
- Mansioni superiori art. 28 CCNL del 07/04/1999- art. 41 CCNL 7/4/1999 -

CAPO III

NORME TRANSITORIE E DI PRIMA APPLICAZIONE DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

- Norma di inquadramento del personale in servizio (art. 18 CCNL del 07/04/1999)
- Norma finale e transitoria Art. 22 CCNL 7/4/1999
- Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico Art. 31 CCNL 7/4/1999 Art. 23 CCNL 19/04/2004
- Trasformazione dei posti e passaggi art. 9 CCNL del 20/09/2001 - Il biennio economico
- Norma programmatica art. 12 CCNL del 20/09/2001 - Il biennio economico
- Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale art. 19 CCNL 19/4/2004
- Norma di riequilibrio art. 34 CCNL 19/4/2004

CAPO IV

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI COORDINAMENTO

- Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni art. 20 CCNL del 07/04/1999
- Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione art. 21 CCNL del 07/04/1999 e art. 11 CCNL del 20/09/2001
- Misura dell'indennità di funzione art. 36 CCNL del 07/04/1999, art. 11 CCNL del 20/09/2001 e art. 49 CCNL integrativo del 20/09/2001
- art. 11 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico
- Coordinamento art. 10 CCNL del 20/09/2001- Il biennio economico, art. 5 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 10/04/2008 - art. 5 CCNL integrativo del 20/09/2001 - art. 19 CCNL 19/4/2004 - art. 4 CCNL del 10/04/2008 –

TITOLO IV

CAPO I RAPPORTO DI LAVORO

La costituzione del rapporto di lavoro

- Il contratto individuale di lavoro art. 14 CCNL del 01/09/1995 e art. 41 CCNL del 07/04/1999
- Periodo di prova art. 15 CCNL 01/09/1995 e art. 41, comma 2, CCNL 07/04/1999
- Ricostituzione del rapporto di lavoro art. 24 CCNL integrativo del 20/09/2001

CAPO II

ORARIO DI LAVORO

- Orario di lavoro art. 26 CCNL del 07/04/1999 e art. 5 CCNL del 10/04/2008
- Riduzione dell'orario art. 27 CCNL del 07/04/1999
- Servizio di pronta disponibilità art. 7 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Riposo settimanale art. 20 CCNL del 01/09/1995 e art. 9 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Lavoro notturno art. 10 CCNL integrativo del 20/09/2001

CAPO III

FERIE E FESTIVITA'

- Ferie e festività art. 19 CCNL del 01/09/1995, art. 4 CCNL integrativo del 22/05/1997 e art. 23 CCNL del 19/04/2004 - art. 23 CCNL 19/4/2004 -
- Compensi per ferie non godute art. 8 CCNL integrativo del 20/09/2001

**CAPO IV
INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE
SEZIONE I**

- Permessi retribuiti
- Congedi per eventi e cause particolari art. 16 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Permessi brevi art. 22 CCNL del 01/09/1995
- Diritto allo studio art. 22 CCNL integrativo del 20/09/2001

SEZIONE II

- Assenze per malattia art. 23 CCNL del 01/09/1995, artt. 5 e 18 CCNL integrativo del 22/05/1997 e art. 11 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio art. 24 CCNL del 01/09/1995 e art. 6 CCNL integrativo del 22/05/1997

SEZIONE III

- Aspettativa art. 12 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Altre aspettative previste da disposizioni di legge art. 13 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 CCNL del 19/04/2004
- Congedi per la formazione art. 23 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Servizio militare art. 26 CCNL del 01/09/1995

SEZIONE IV

- Congedi dei genitori art. 17 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche art. 14 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Tutela dei dipendenti portatori di handicap art. 15 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica art. 6 CCNL integrativo del 20/09/2001

**CAPO V
MOBILITA'**

- Mobilità interna art. 18 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 3 CCNL del 31/07/2009
- Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi art. 19 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Accordi di mobilità art. 33 CCNL del 01/09/1995
- Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza art. 21 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Comando art. 20 CCNL integrativo del 20/09/2001

**CAPO VI
LE FLESSIBILITA' NEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Assunzioni a tempo determinato art. 31 CCNL integrativo del 20/09/2001)
- Contratto di fornitura di lavoro temporaneo art. 32 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Contratto di formazione e lavoro art. 33 CCNL integrativo del 20/09/2001

**CAPO VII
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

- Rapporto di lavoro a tempo parziale art. 23 CCNL del 07/04/1999 - art. 34 CCNL integrativo del 20/09/2001 - art. 22 CCNL del 19/04/2004
- Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale art. 24 CCNL del 07/04/1999 e art. 34 CCNL integrativo del 20/09/2001 - art. 35, comma 2, CCNL integrativo del 20/09/2001

**CAPO VIII
DISCIPLINE SPERIMENTALI**

- Disciplina sperimentale del telelavoro art. 36 CCNL integrativo del 20/09/2001

CAPO IX

FORMAZIONE

- Formazione e aggiornamento professionale ed ECM art. 29 CCNL del 07/04/1999 - art. 20 CCNL del 19/04/2004

CAPO X NORME DISCIPLINARI

- Obblighi del dipendente art. 28 CCNL del 01/09/1995 e art. 11 CCNL del 19/04/2004
- Sanzioni e procedure disciplinari
- art. 29 CCNL del 01/09/1995 e art. 12 CCNL del 19/04/2004
- Codice disciplinare art. 13 CCNL del 19/04/2004¹²⁵ e art. 6 CCNL del 10/04/2008
- Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale art. 14 CCNL del 19/04/2004 e art. 6 CCNL del 10/04/2008
- Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare art. 31 CCNL del 01/09/1995
- Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 15 CCNL del 19/04/2004 e art. 6 CCNL del 10/04/2008)
- Norme transitorie per i procedimenti disciplinari art. 16 CCNL del 19/04/2004
- Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro art. 48 CCNL integrativo del 20/09/2001

CAPO XI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Cause di cessazione del rapporto di lavoro art. 37 CCNL del 01/09/1995
- Obblighi delle parti (art. 38 CCNL del 01/09/1995)
- Termini di preavviso art. 39 CCNL del 01/09/1995

CAPO XII NORME PARTICOLARI

- Procedure di conciliazione ed arbitrato art. 51 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Disposizioni particolari art. 23 CCNL 19/4/2004
- Norma speciale per le A.R.P.A. art. 50 CCNL integrativo 20/9/2001
- Clausola di interpretazione autentica art. 6 CCNL 20/9/2001, Il biennio economico

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE ED INCREMENTI TABELLARI

- Trattamento economico stipendiale di prima applicazione art. 30 CCNL del 07/04/1999
- Struttura della retribuzione e incrementi tabellari art. 32 CCNL del 07/04/1999- art. 2 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico- art. 6 CCNL del 31/07/2009
- CCNL del 31/07/2009 – Tabella A Incrementi della retribuzione tabellare Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità.
- CCNL del 31/07/2009 – Tabella B Nuova retribuzione tabellare annua Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a
- CCNL del 31/07/2009 – Tabella C
- Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1° gennaio 2009 Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità
- CCNL 31/7/2009 TABELLA D Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1° gennaio 2008 Valori in euro a cui aggiungere la tredicesima mensilità
- Effetti dei nuovi stipendi art. 11 CCNL del 31/07/2009
- Retribuzione e sue definizioni art. 37 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Struttura della busta paga art. 38 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis art. 40 CCNL del 07/04/1999

CAPO II I FONDI

- **Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio Biennio 1994-1995 art. 43 CCNL del 01/09/1995**
- Biennio 1996-1997 art. 2 CCNL del 27/06/1996 art. 10 CCNL del 22/05/1997
- Biennio 1998-1999 art. 38, comma 1 CCNL del 07/04/1999
- Biennio 2000-2001 art. 3 CCNL del 20/09/2001
- Biennio 2002-2003 art. 29 CCNL del 19/04/2004
- Biennio 2004-2005 art. 3 CCNL del 05/06/2006

- Biennio 2006-2007 art. 8 CCNL del 10/04/2008
- Biennio 2008-2009 art. 7 CCNL del 31/07/2009
- **Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali Biennio 1994-1995 art. 46 CCNL del 01/09/1995**
- Biennio 1996-1997 art. 3 CCNL del 27/06/1996 - art. 12 CCNL integrativo del 22/05/1997
- Biennio 1998-1999 art. 38, CCNL del 07/04/1999
- Biennio 2000-2001 art. 3 CCNL del 20/09/2001
- Biennio 2002-2003 art. 30 CCNL del 19/04/2004
- Biennio 2004-2005 art. 4 CCNL del 05/06/2006
- Biennio 2006-2007 art. 9 CCNL del 10/04/2008
- Biennio 2008-2009 art. 8 CCNL del 31/07/2009
- **Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi art. 47 CCNL del 01/09/1995 - art. 13 CCNL integrativo del 22/05/1997**
- Principi in materia di compensi per la produttività art. 5 CCNL del 31/07/2009
- La qualità della prestazione individuale art. 48 CCNL del 01/09/1995
- **Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica Biennio 1998-1999 art. 39 CCNL del 07/04/1999**
- Biennio 2002-2003 art. 31 CCNL del 19/04/2004
- Biennio 2004-2005 art. 5 CCNL del 05/06/2006
- Biennio 2006-2007 art. 10 CCNL del 10/04/2008
- Biennio 2008-2009 art. 9 CCNL del 31/07/2009
- Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza art. 10 CCNL del 31/07/2009
- Risorse per la contrattazione integrativa art. 4 CCNL del 20/09/2001, Il biennio economico - (artt. 32 e 33 CCNL del 19/04/2004 - art. 6 CCNL del 05/06/2006 - art. 11 CCNL del 10/04/2008

CAPO III INDENNITA'

- Indennità per particolari condizioni di lavoro art. 44 CCNL del 01/09/1995, art. 41 CCNL del 07/04/1999 e art. 25 CCNL del 19/04/2004
- Indennità per turni notturni e festivi art. 25 CCNL del 19/04/2004
- Indennità di rischio da radiazioni art. 5 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico
- Indennità per l'assistenza domiciliare art. 26 CCNL del 19/04/2004
- Indennità SERT art. 27 CCNL del 19/04/2004
- Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS Art. 28 CCNL 19/4/2004
- Indennità specifica spettante al personale del ruolo sanitario – profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente - destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds (art. 7 CCNL del 05/06/2006)

CAPO IV ULTERIORI TRATTAMENTI ACCESSORI

- Lavoro straordinario art. 34 CCNL del 07/04/1999 art. 39 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Banca delle ore art. 40 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Bilinguismo art. 41 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Trattenute per scioperi brevi art. 42 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Trattamento di trasferta art. 44 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Trattamento di trasferimento art. 45 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale art. 43 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 del CCNL del 19/04/2004 - art. 41, comma 9, del CCNL del 19/04/2004
- Trattamento di fine rapporto art. 45 CCNL integrativo del 20/09/2001 - art. 13 CCNL del 20/09/2001 -

CAPO V FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI PER IL RUOLO SANITARIO E PER LE ASSISTENTI SOCIALI

- Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive art. 7 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico
- Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistente sociale art. 8 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico

CAPO VI DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

- Copertura assicurativa art. 25 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Patrocinio legale art. 26 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Diritti derivanti da invenzione industriale art. 28 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Mensa art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009
- Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali art. 47 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Attività sociali, culturali e ricreative art. 30 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nelle aziende, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

ALLEGATO 1 Declaratorie delle categorie e profili

- Allegato 1 CCNL 07.04.1999, come modificato dall'allegato 1 CCNL integrativo 20.09.2001 e dall'allegato 1 CCNL 19.04.2004

ALLEGATO 2 Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali

- Tabella 1 CCNL 01.09.1995

ALLEGATO 4

- Indennità professionale specifica (Tabella C, CCNL 05.06.2006)

ALLEGATO 5

- Determinazioni degli assegni personali a seguito di un incremento annuo di £ 2.588.000 per gli ex C pari a £ 2.803.580 con il rateo di tredicesima Tabella G, CCNL 20.09.2001 – secondo biennio economico

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI Allegato 2, CCNL 19.04.2004

TESTO UNICO

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Campo di applicazione

Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto (art. 1 CCNL del 10/04/2008)

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, dipendente dalle amministrazioni, aziende ed enti del comparto di cui all'art. 10 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione, stipulato il 11 giugno 2007.

2. Al personale dipendente da aziende o enti soggetti a provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, sperimentazioni gestionali, trasformazione e riordino - ivi compresi la costituzione in fondazioni ed i processi di privatizzazione - si applica il presente contratto sino all'individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie, della nuova specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ovvero sino alla stipulazione del relativo contratto collettivo quadro per la definizione del nuovo comparto pubblico di destinazione.

3. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato il presente contratto definisce particolari modalità di applicazione degli istituti normativi.

4. Nel presente contratto alcuni riferimenti normativi saranno riportati come segue:

- a) il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "d.lgs. n.165 del 2001";
- b) il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "d.lgs. n. 502 del 1992";
- c) le leggi nn. 53 del 2000, 1204 del 1971 e successive modificazioni ed integrazioni sono confluite nel T.U. n. 151 del 2001;
- d) il decreto legislativo 19 giugno 1999 come modificato ed integrato dai d.lgs. nn. 49,168 e 254 tutti del 2000, viene indicato come "d.lgs n. 229 del 1999";
- e) il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, così come modificato, integrato o sostituito dai d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396, d.lgs. 31 marzo 1998, n.80 e d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387 è riportato come "d.lgs. n. 29 del 1993".

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 10 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 11 giugno 2007.

Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1 gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

5. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 10 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione del 11 giugno 2007 è riportato nel testo del presente contratto come "aziende ed enti".

6. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione. Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto art. 2 CCNL del 10/04/2008

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza da parte dell'ARAN, con idonea pubblicità di carattere generale.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle aziende ed enti destinatari entro 30 giorni dalla data di cui al comma 2.

4. Alla scadenza il CCNL si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura degli artt. 47 e 48, comma 1 del d.lgs. 165 del 2001. **(Nota)**

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo del luglio 1993.

Nota. Attualmente, tuttavia, la regolamentazione dell'indennità di vacanza contrattuale è contenuta nell'art. 2, comma 35, della legge n. 203 del 2008. Successivamente, in materia, sono intervenute le disposizioni dell'art. 1, lett.d), del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 emanato in attuazione dell'art. 16, comma 1, del D. L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111. Pertanto, il comma in esame, di seguito riportato, deve ritenersi disapplicato.

**TITOLO II:
RELAZIONI SINDACALI
Capo I**

**Obiettivi e strumenti
Art. 3 CCNL 1998/1999**

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

**Contrattazione collettiva integrativa
Art 4 CCNL 1998/1999**

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 38 (Fondo lavoro straordinario e particolari condizioni di disagio e Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi) e 39 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del CCNL 7 aprile 1999.
2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:
 - I. i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 3 (*Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*);
 - II. criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 (*Fondo lavoro straordinario e particolari condizioni disagio e Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi*) art. 8 CCNL e 39 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) CCNL 7 aprile 1999:
 - a) attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - b) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;
 - c) specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
 - d) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
 - e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
 - f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) CCNL 7 aprile 1999;
 - III. lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale;
 - IV. le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, di cui all'art. 27) (*Riduzione dell'orario*) CCNL 7 aprile 1999;
 - V. i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
 - VI. le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
 - VII. le conseguenze degli effetti delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi sulla qualità e professionalità del lavoro e dei dipendenti in base alle esigenze dell'utenza;

VIII. i criteri per le politiche dell'orario di lavoro di cui all'art. 26 (*Orario di lavoro*) CCNL 7 aprile 1999;
IX. l'individuazione dei casi in cui è elevabile il contingente della trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time di cui all'art. 23, comma 10 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*) CCNL 7 aprile 1999;

X - le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art.7, anche alla luce della legge 10 aprile 1991, n. 125. **Nota**

XI - criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti legati a compensi per lavoro straordinario .

3. La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:

- i criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17;
- il completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica orizzontale di cui all'art. 35;

4. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1, (pag. 12) (*Obiettivi e strumenti*) e art. 10, comma 2 (*Clausole di raffreddamento*) CCNL 7 aprile 1999 sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

6. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Nota. Quest'ultima legge è stata abrogata dall'art. 57 del d.lgs. n. 198 del 2006, ad eccezione dell'art. 11.

Tempi e procedure per la stipulazione ed il rinnovo del contratto collettivo integrativo art. 4 CCNL del 19/04/2004

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata di 4 anni per la parte normativa e 2 anni per quella economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, comma (*Composizione delle delegazioni*) CCNL 7 aprile 1999, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal Collegio sindacale. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro cinque giorni corredata dall'apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, il contratto viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è effettuata dal titolare del potere di rappresentanza dell'azienda o ente ovvero da un suo delegato. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

5. Le aziende o gli enti sono tenuti a trasmettere all'ARAN il contratto integrativo, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, ai sensi dell'art. 46, comma 5 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche Art. 6 CCNL 1998/1999 Nota

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

a. Informazione

- L'azienda o l'ente allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) CCNL 7 aprile 1999, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
- Nel caso di materie per le quali il CCNL del 7 aprile 1999 prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.
- Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e

dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

b. Concertazione

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

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

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

- svolgimento delle selezioni per i passaggi tra le categorie, art. 16 (*Criteri e procedure per i passaggi tra categorie*) CCNL 7 aprile 1999;
- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20 (*Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni*) CCNL 7 aprile 1999;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 21 (*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione*) CCNL 7 aprile 1999;
- dei sistemi di valutazione permanente di cui all'art. 35, comma 2 (*Criteri per la progressione economica orizzontale*) CCNL 7 aprile 1999;

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

c. Consultazione

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

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche;

modalità per la periodica designazione dei rappresentanti per la composizione del collegio arbitrale di cui all'art. 59, comma 8, del d.lgs. n. 29 del 1993 sino all'entrata in vigore della disciplina inerente i collegi di conciliazione ed arbitrato; *L'art. 55, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 ha abrogato i conciliazione ed arbitrato*

b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende o enti ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 7 (*Comitato per le pari opportunità*) CCNL 7 aprile 1999, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le competenti OO.SS. di categoria su materie aventi riflessi sugli istituti del contratto collettivo nazionale di lavoro, in particolare su quelli a contenuto economico di cui all'art. 38, comma 4 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 7 aprile 1999, nonché sulla formazione ed aggiornamento professionale e sulla la verifica dell'entità dei fondi di cui agli artt. 38 e 39 del CCNL 7 aprile 1999 di pertinenza delle aziende e degli enti ai sensi dell'art. 4 (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL del 7 aprile 1999 e degli artt. 30 e 31 del CCNL 19 aprile 2004) limitatamente a quelli soggetti a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs. n. 229 del 1999, fermo restando il valore della spesa regionale dei fondi medesimi, secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS.

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

Nota In materia, si deve tenere conto anche delle previsioni dell'art.5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001. Relativamente alla concertazione si vedano anche le circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 predisposte dal Dipartimento della funzione pubblica)

Art. 5, comma 2. Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ((fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9)). Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

Si deve tenere conto delle disposizioni di cui all'art. 6, comma 1, del D.Lgs 165/2001 qui riportato:

1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9). Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esuberanti e alla messa in mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Comitati per le pari opportunità art. 5 CCNL del 19/04/2004

1. I Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascuna azienda o ente nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6 comma 2, svolgono i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto X ;
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991.

2. I Comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda o ente, sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'azienda o ente. Il presidente del Comitato designa un vicepresidente. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

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

- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, a parità di requisiti professionali, nei passaggi interni e nel conferimento degli incarichi di posizioni organizzative del sistema classificatorio;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
- processi di mobilità.

4. Le aziende e gli enti favoriscono l'operatività dei Comitati e garantiscono tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento. In particolare, valorizzano e pubblicizzano con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro da essi svolto. I Comitati sono tenuti a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno degli enti, fornendo, in particolare, informazioni sulla situazione occupazionale in relazione alla presenza nelle varie categorie e nei vari profili nonché sulla partecipazione ai processi formativi..

5. I Comitati per le pari opportunità rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico per un solo mandato. **Nota**

Nota. L'art. 21 della legge n. 183 del 2010 (cd. collegato lavoro), che ha previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le

discriminazioni. Tale organismo sostituisce i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Pertanto, devono ritenersi disapplicati l'art. 7 del CCNL del 17/5/2004 e l'art. 4, comma 6, del CCNL del 31/7/2009. Al riguardo si richiama anche la Direttiva emanata congiuntamente dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione e dal Ministro delle Pari Opportunità in data 4 marzo 2011.

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
art. 5 del CCNL del 19/04/2004 (Vedi nota precedente)

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

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

3. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 sono, pertanto, istituiti, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, specifici Comitati Paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

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

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

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, previsti dall'art. 29 del CCNL 7 aprile 1999, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

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

6. I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti, il vicepresidente dai componenti di parte sindacale. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.

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

8. I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I componenti dei Comitati possono essere rinnovati nell'incarico. Per la partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

CAPO II I SOGGETTI SINDACALI

Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali art. 8 CCNL del 07/04/1999

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi nonché sulle altre prerogative sindacali, sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'accordo stesso ai seguenti soggetti:

- a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998;
 - b) ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative:
 - i. dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
 - ii. dalle organizzazioni sindacali rappresentative ammesse alla contrattazione nazionale;
 - iii. componenti degli organismi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) o quelli dei due precedenti alinea. **Nota**
2. Per la titolarità delle altre prerogative si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 dell'accordo quadro di cui al comma 1.

Nota. La vigente formulazione dell'alinea in esame, è stata introdotta dall'art. 6, comma 2, del CCNL 19.04.2004. Il testo previgente a tale modifica, contenuto nell'art. 8, comma 1, lett. b) terzo alinea, CCNL 7/4/1999 era: "delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 2".

Composizione delle delegazioni art. 9 CCNL del 07/04/1999

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

Coordinamento regionale (art. 7 CCNL del 19/04/2004 e art. 2 CCNL 31.07.2009)

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. 165 del 2001, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nelle seguenti materie relative:

- a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 33 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) del CCNL del 19 aprile 2004 ed, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
- b) alla realizzazione della formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (*art. 39, comma 4, lett. b) (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art.31, comma 2, lett. a) del CCNL del 19 aprile 2004*);
- d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa (*art. 39, comma 8, Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art. 31, comma 8 del CCNL del 19 aprile 2004*).

- e) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale infermieristico e tecnico di radiologia
2. Con riferimento al comma 1 , lettere c) e d) rimangono, comunque, ferme tutte le regole contrattuali previste per la formazione del fondo dell'art. 39 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*), confermato dall'art. 31 del CCNL del 19 aprile 2004), nonché le modalità di incremento ivi stabilite.
3. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sul rapporto di lavoro. In tale ambito le Regioni svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.
4. Ove le Regioni esplicitamente dichiarino, entro trenta giorni dalla data in vigore del CCNL, di non avvalersi, della facoltà di emanare linee di indirizzo sulle materie di cui al comma 1, le stesse costituiscono oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 90 giorni previsti dal comma 1 medesimo.
5. Copia delle linee generali di indirizzo del comma 1 e dei protocolli stipulati per l'applicazione dell'art. 6, comma 4 (*Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*) del CCNL del 7 aprile 1999 saranno inviati all'ARAN per l'attività di monitoraggio prevista dall'art. 46 del d.lgs n. 165 del 2001.

CAPO III I DIRITTI SINDACALI

Diritto di assemblea Art. 2 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;
 - dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti , con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell' accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
 - da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.
3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.
4. È disapplicato l'art. 26 del DPR 384/1990.

Patronato sindacale art. 3 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai Sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001 o dall'Istituto di Patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.
2. È disapplicato l'art. 33 del DPR 384/1990.

Capo IV PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Clausole di raffreddamento art. 10 CCNL del 07/04/1999

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. La contrattazione collettiva integrativa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti implicando l'obbligo di addivenire a un accordo nelle materie previste dall'art. 4, comma 5 (*Contrattazione collettiva integrativa*) CCNL 7 aprile 1999. Le parti, comunque, compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente si procede durante il periodo in cui si svolgono la concertazione o la consultazione, le medesime parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse.

Interpretazione autentica dei contratti collettivi
art. 13 CCNL del 01/09/1995 e art. 11 CCNL del 07/04/1999)

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

2. La medesima procedura può essere attuata per le questioni aventi carattere di generalità, anche a richiesta di una delle parti prima che insorgano le controversie.

TITOLO III CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
CAPO I

Obiettivi
art. 12 CCNL del 07/04/1999

1. Con le norme sulla classificazione del personale le parti hanno inteso superare definitivamente il precedente sistema di inquadramento del personale del Servizio sanitario nazionale basato sulle posizioni funzionali di cui al DPR 761/1979 e del DPR 384/1990, attraverso l'introduzione di un nuovo e diverso sistema tale da consentire un giusto temperamento tra valorizzazione dell'autonomia organizzativa delle aziende ed enti, esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti e rispetto dei vincoli di bilancio e risorse contrattualmente definite.

2. Le norme sulla classificazione del personale perseguono le finalità del miglioramento della funzionalità dei servizi sanitari, dell'accrescimento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della gestione delle risorse nonché la razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, favorendo il recupero della motivazione del personale attraverso il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.

3. Ai fini suddetti, in armonia a quanto previsto dal Protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997, sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dalle aziende ed enti, nell'ambito delle procedure previste dall'art. 4, comma 2 (*Contrattazione collettiva integrativa*) CCNL 7 aprile 1999, e con le risorse di cui all'art. 29, comma 10 (*Formazione e aggiornamento professionale ed ECM*) CCNL 7 aprile 1999.

CAPO II
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Il sistema di classificazione del personale
art. 13 CCNL del 07/04/1999

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D. Nell'ambito della categoria D è prevista l'individuazione delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 (*Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni*) CCNL 7 aprile 1999.

2. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'Allegato 1 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa, corrispondenti a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative. L'indicazione degli attuali profili contenuta nella declaratoria è esaustiva.

3. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'art. 19 (*Profili*) CCNL 7 aprile 1999 e successive modifiche e integrazioni.

4. I profili descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie e, all'interno della stessa categoria, possono anche essere collocati su livelli economici differenti, definiti come "super". I profili ivi collocati assumono la denominazione di "specializzato" o di "esperto".

5. Ogni dipendente è inquadrato nella corrispondente categoria del sistema di classificazione in base al profilo di appartenenza. Ciascun dipendente è tenuto a svolgere anche attività complementari e strumentali a quelle inerenti lo specifico profilo attribuito i cui compiti e responsabilità sono indicati a titolo esemplificativo nelle declaratorie di cui all'Allegato 1. La disciplina delle mansioni e del loro temporaneo mutamento è regolata dall'art. 2 (*Mansioni superiori*) CCNL 7 aprile 1999 e dall'art. 6 (*Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica*) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001.

Art. 8 CCNL del 19/04/2004

1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità dei servizi delle aziende ed enti nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'assistenza erogata, le parti convengono sulla opportunità di confermare l'attuale sistema di

classificazione previsto dal CCNL del 7 aprile 1999 e di proseguire, anche con il presente contratto, nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.

2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:

a. rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni;

b. valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni. Pertanto, ai sensi dell'art. 16 (*Criteri e procedure per i passaggi tra categorie*) del CCNL del 7 aprile 1999, all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione, escludendo quindi automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;

c. nelle progressioni verticali di sviluppo professionale, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore.

3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale. A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 29 (*Formazione e aggiornamento professionale ed ECM*) del CCNL del 7 aprile 1999, come integrato dall'art. 20 del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nell'ultimo comma di tale ultima norma.

4. Le parti confermano, altresì il sistema della progressione economica orizzontale disciplinato dall'art. 35 (*Criteri per la progressione economica orizzontale*) del CCNL del 7 aprile 1999, richiamando i criteri ivi indicati ed, in particolare, l'adozione di metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti - oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, lettera B) (*Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*) del CCNL 7 aprile 1999 - da utilizzare unitamente agli elementi previsti dalla medesima norma.

5. Infine le parti si danno reciproco atto della operatività dei contratti integrativi già stipulati aventi, tra l'altro, per oggetto il sistema classificatorio secondo i livelli e per le parti demandate a tale fonte e, conseguentemente, si impegnano ad assumere, ciascuna secondo la propria autonomia, ogni utile iniziativa finalizzata alla rapida applicazione degli stessi.

Art. 17 CCNL del 19/04/2004

1. Con il presente contratto, inteso come strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi delle riforme in atto, le parti intendono continuare a favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle aziende ed enti iniziato sin dal quadriennio 1994 - 1997 ed incrementato nel quadriennio 1998 - 2001 con la nuova classificazione del personale.

2. A tal fine, mediante interventi mirati resi possibili anche dalle risorse aggiuntive regionali, è possibile continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti del SSN per il rilancio della qualità dei servizi e delle prestazioni all'utenza avviato, in particolare, con il precedente biennio nonché ad incrementare la produttività aziendale per correlarla ai bisogni ed esigenze degli utenti.

3. Per il raggiungimento di tali obiettivi, compatibilmente con le risorse disponibili, le parti provvedono con gli istituti previsti nel capo II del Titolo IV (*Rapporto di lavoro*) e nella parte II - capo II - del trattamento economico del CCNL 19.4.2004.

Accesso dall'esterno

Art. 14 CCNL del 07/04/1999

1. Il regolamento emanato con D.P.R. 27 marzo 2001, n. 220 disciplina l'accesso alle categorie dall'esterno mediante i pubblici concorsi ovvero con le procedure di avviamento di cui alla legge 28 febbraio 1987 n. 56, stabilendo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del d.lgs. n. 29 del 1993, le modalità per garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria.

Progressione interna nel sistema classificatorio

Art. 15 CCNL 07/04/1999) Nota

1. La progressione interna dei dipendenti dell'azienda o ente nel sistema classificatorio, nel rispetto dell'art. 14, viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante:

- a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore
- b) passaggi all'interno delle categorie B e D;
- c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.

2. Le aziende e gli enti possono bandire i concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento anche per i posti di cui al comma 1, punti b) e c) solo se le selezioni interne hanno esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

Nota In proposito si veda l'art.24 del D.Lgs.n.150/2009 Progressioni di carrier, qui riportato:

1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni. 3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

Si veda anche l'art.52 del D.Lgs.n.165/2001 Disciplina delle mansioni, qui riportato:

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali e' stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera

a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo

rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.

1-ter. ((comma abrogato dal d.p.r. 16 aprile 2013, n. 70)).

2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:

a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;

b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente e' assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, e' nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore e' corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Criteri e procedure per i passaggi tra categorie

Art. 16 CCNL del 07/04/1999 Vedi nota precedente

1. I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore avvengono previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

2. La selezione del comma 1 è basata su:

- a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi ;
- b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
- c) titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;

ii. corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;

iii. qualificati corsi di aggiornamento professionale;

- iv. pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente;
3. Gli elementi di valutazione del comma 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.
4. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono preventivamente individuate dalle aziende o enti con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le parti, al fine di fornire alle aziende ed enti linee guida uniformi sulle procedure, rinviano all'allegato 2 del CCNL 7 aprile 1999.

Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria

Art. 17 CCNL del 07/04/1999

1. I passaggi dei dipendenti, nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico nei limiti della dotazione organica, vengono effettuati dalle aziende ed enti previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla relativa declaratoria dell'Allegato 1.
2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono definite dal regolamento di cui all'art. 16, comma 4 (*Criteri e procedure per i passaggi tra categorie*) CCNL 7 aprile 1999, tenuto conto di quanto previsto dall'art 4, comma 3 (*Contrattazione collettiva integrativa*) CCNL 7 aprile 1999.
3. I passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, vengono effettuati dalle aziende ed enti, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dalla declaratoria di cui all'Allegato 1. In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2; ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale, anche mediante prova teorico-pratica.

Criteri per la progressione economica orizzontale

Art. 35 CCNL del 07/04/1999

1. La progressione economica...**omissis**... si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 (*Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico*) del CCNL 7 aprile 1999 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del medesimo CCNL, sulla base dei seguenti criteri da integrare in sede di contrattazione integrativa:
- a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
- b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:
- del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
 - dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.
2. Nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa verranno prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31 comma 3 (*Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico*) del CCNL 7 aprile 1999.
3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.
4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 (*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione*) - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza, secondo l'art. 21, comma 9 (*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione*).

Omissis. *E' stato omesso il riferimento originario "all'art. 30, comma 1 lettera b) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione)", in quanto superato dai successivi CCNL.*

Finanziamento del sistema classificatorio

Art. 37 CCNL 7/4/1999

1. I passaggi degli artt. 16 (*Criteri e procedure per i passaggi tra categorie*) e 17 (*Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria*) del CCNL 7 aprile 1999 avvengono nei limiti previsti dalla dotazione organica dell'azienda o ente sulla base della programmazione aziendale in tema di gestione delle risorse umane e di reclutamento del personale ai sensi delle vigenti disposizioni.

2. Le aziende ed enti provvedono, con oneri a proprio carico, alla istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili ritenuti necessari sulla base delle proprie esigenze organizzative che non siano derivanti dalle trasformazioni previste dall' art. 22 (*Norma finale e transitoria*) CCNL 7 aprile 1999.

Profili

art. 19 CCNL del 07/04/1999

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

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

2. Nei seguenti profili di cui al comma 1 sono riconducibili i profili a fianco di ciascuno indicati già inseriti nelle ex posizioni funzionali di sesto e settimo livello confluite rispettivamente nelle categorie C e D, fatto salvo quanto sarà previsto dai decreti del comma 1 in tema di equipollenza dei diplomi conseguiti in base al pregresso ordinamento:

infermiere	infermiere professionale
infermiere pediatrico	vigilatrice d'infanzia
tecnico sanitario di radiologia medica	tecnico di radiologia medica
tecnico sanitario di laboratorio biomedico	tecnico di laboratorio medico
igienista dentale tecnico	igienista dentale
fisioterapista	terapeuta della riabilitazione
tecnico audioprotesista	audioprotesista
ortottista - assistente di oftalmologia	ortottista
assistente sanitario	assistente sanitario
logopedista	logopedista
ostetrica	ostetrica
dietista	dietista

podologo	podologo
tecnico di neuro fisiopatologia	tecnico di neuro fisiopatologia
tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	vigile sanitario
tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare	tecnico di angiocardiochirurgia perfusionista
educatore professionale	educatore professionale

3. Sono confermati i profili di puericultrice, di odontotecnico; ottico; massaggiatore non vedente. Il relativo personale è inquadrato nelle categorie B - livello Bs - o C o D, a seconda dell'appartenenza, rispettivamente, alle ex posizioni funzionali di quinto, di sesto o di settimo livello, ed esercita le mansioni previste dalle previgenti disposizioni legislative o regolamentari di riferimento.

4. Le parti - in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili sanitari da parte del Ministero della Sanità ovvero a seguito della definizione della formazione complementare - si incontreranno per l'individuazione della categoria di appartenenza dei profili interessati.

5. Con il presente contratto sono istituiti i seguenti nuovi profili non sanitari ascritti alle categorie sottoindicate e le cui mansioni sono indicate nell'allegato 1:

CATEGORIA B, nel livello B super (Bs):

- operatore tecnico specializzato
- coadiutore amministrativo esperto

CATEGORIA C :

- programmatore

CATEGORIA D :

- collaboratore tecnico - professionale
- collaboratore amministrativo - professionale

CATEGORIA D, nel livello D super (Ds):

- collaboratore tecnico - professionale esperto
- collaboratore amministrativo - professionale esperto
- collaboratore professionale assistente sociale esperto

6. Dall'entrata in vigore del presente contratto, nella categoria B, il profilo dell'operatore tecnico specializzato sostituisce l'operatore tecnico ricollocato ai sensi dell'art. 40 del DPR 20 novembre 1990, n. 384.

7. La denominazione generale dei profili compresi nelle ex posizioni funzionali di VI, VII e VIII livello di cui alla tabella all. 1 al DPR 20 novembre 1990, n. 384, confluite nelle categorie C e D, assumono la denominazione a fianco di ciascuno indicata:

CATEGORIA C :

- a) operatore professionale di 1^a categoria collaboratore = operatore professionale sanitario
- b) assistente sociale = operatore professionale assistente sociale

CATEGORIA D :

- a) operatore professionale di 1^{ctg} coordinatore = collaboratore professionale sanitario
- b) assistente sociale coordinatore = collaboratore professionale assistente sociale
- c) collaboratore amministrativo = collaboratore amministrativo-professionale

CATEGORIA D, nel livello Ds :

- a) operatore professionale dirigente = collaboratore professionale sanitario esperto
- b) collaboratore coordinatore = collaboratore amministrativo-professionale esperto

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

**Modifiche ed integrazioni alla categoria B:
art. 4 CCNL integrativo del 20/09/2001**

Operatore socio sanitario

1. Ad integrazione dell'art. 19 (*Profili*) del CCNL 7 aprile 1999 è istituito il profilo dell'operatore socio sanitario, inserito nella categoria B, livello economico Bs. Di conseguenza l'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999 (*vedi Allegato 1*), dove sono ricomprese le declaratorie della relativa categoria e dei profili è modificato dall'allegato 1 del CCNL integrativo del 20/09/2001.

2. Il profilo di operatore tecnico addetto all'assistenza, inserito nella categoria B livello iniziale è considerato ad esaurimento con l'istituzione, nelle dotazioni organiche di ciascuna azienda, del profilo dell'operatore socio sanitario.

3. Le aziende provvedono con oneri a proprio carico alla istituzione nella dotazione organica del nuovo profilo ritenuto necessario sulla base delle proprie esigenze organizzative.
4. Alle selezioni per la copertura dei posti di operatore socio sanitario sono ammessi gli operatori tecnici addetti all'assistenza sino al loro completo esaurimento, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario. Per i passaggi dalla posizione economica B alla posizione BS si applicano le procedure previste dall'art. 15, comma 2 (*Progressione interna nel sistema classificatorio*) del CCNL 7 aprile 1999.
5. Per il primo biennio dal termine di cui al comma 2, possono, altresì, partecipare alle selezioni interne di cui al comma 4 anche i dipendenti collocati in categoria A, in possesso dello specifico titolo di operatore socio sanitario e cinque anni di esperienza professionale, ferma rimanendo la priorità di passaggio degli operatori tecnici addetti all'assistenza in quanto ad esaurimento.

art. 18 CCNL del 19/04/2004

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto nella categoria C, ruolo sanitario, con le procedure previste dall'art. 37, comma 2 (*Finanziamento del sistema classificatorio*) del CCNL 7 aprile 1999, è istituito il profilo della puericultrice esperta e nel ruolo tecnico il profilo dell'operatore tecnico specializzato esperto.
 2. Con la medesima decorrenza il profilo di esperto nella categoria C è previsto anche per i profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso e di massaggiatore e masso-fisioterapista di cui all'art. 18, comma 5 (*Norma di inquadramento del personale in servizio*) del CCNL del 7 aprile 1999.
 3. In applicazione dei commi 1 e 2 l'allegato 1 al CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (*vedi Allegato 1*) è modificato con la declaratoria ed i contenuti mansionistici relativi ai nuovi profili.
 4. Per i passaggi alla categoria C del personale dei corrispondenti profili attualmente inquadrati nella categoria B, livello economico Bs, si applicano i criteri di cui all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, opportunamente combinati e ponderati, tenuto conto in particolare della verifica della professionalità acquisita anche attraverso percorsi formativi attuati in relazione alle esigenze organizzative delle aziende ed enti. (**Vedi nota precedente**)
 5. Il passaggio alla categoria C del personale del ruolo sanitario dei commi 1 e 2 comporta la contestuale soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs.
 6. Ove il passaggio dalla categoria B, livello economico Bs alla categoria C del ruolo tecnico riguardi un dipendente con la posizione organizzativa di operatore tecnico coordinatore (conferita ai sensi dell'art. 22 (*Norma finale e transitoria*) CCNL 7 aprile 1999), allo stesso continua ad essere erogata l'indennità professionale specifica di cui alla tabella C (*Allegato 4*), a fronte della conferma della posizione organizzativa da parte dell'azienda o ente anche nel nuovo profilo della categoria C.
 7. Per il profilo dell'operatore socio sanitario, istituito con l'art. 4 (*Profili*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è confermata l'iscrizione alla categoria B, livello economico Bs.
 8. Per facilitare l'istituzione nella dotazione organica dei nuovi profili dei commi 1 e 2 mediante trasformazione dei posti già ricoperti dal personale destinatario del presente articolo, il fondo dell'art. 31 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL del 19 aprile 2004, è incrementato nella misura indicata nel comma 4, lett. a) primo alinea. Per la procedura della trasformazione e dell'inquadramento economico si rinvia a quanto stabilito nell'art. 19, comma 1, lett. d) (*Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale*) del CCNL del 19 aprile 2004. **Nota**
 9. Per una ulteriore valorizzazione dei profili del ruolo sanitario dei commi 1 e 2, si rinvia all'art. 28.
- Nota.** Tale disposizione ha esaurito i suoi effetti.

Mansioni superiori (art. 28 CCNL del 07/04/1999)

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 52 del d.lgs n. 165 del 2001 per la parte demandata alla contrattazione.
2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori":
 - a) all'interno delle categorie B e D, le mansioni svolte dal dipendente di posizione iniziale nel corrispondente profilo del livello super secondo la declaratoria riportata nell'Allegato 1
 - b) all'interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore.
 - c) le mansioni svolte dal personale collocato nel livello Bs della categoria B, nel livello iniziale della categoria C.
3. Non sono mansioni immediatamente superiori quelle svolte in sostituzione di un dipendente appartenente alla medesima categoria ed allo stesso livello ma collocato in una fascia economica della progressione orizzontale superiore a quella di appartenenza.
4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
 - a) vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;

- b) sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.
5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri definiti previa consultazione dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (pag. 21) (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999, che tengono conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire. La disciplina delle mansioni superiori di cui al presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.
6. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori indicate nel comma 2 ha diritto alla differenza tra i trattamenti economici iniziali previsti per la posizione rivestita e quella corrispondente alle relative mansioni *tabella 9 e 9 bis del CCNL 7 aprile 1999 (Nota)* fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità, di fascia retributiva nella propria posizione nonché di indennità specifica professionale ove spettante per il profilo ma non prevista per la posizione superiore. Ove questa sia prevista, il relativo importo è assorbito per la durata delle mansioni dall'indennità attribuita al profilo di riferimento.
7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001.
- Nota.** *Le tabelle sono state superate dai successivi CCNL*

art. 41 CCNL 7/4/1999

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

CAPO III NORME TRANSITORIE E DI PRIMA APPLICAZIONE DEL SISTEMA CLASSIFICATORIO

Norma di inquadramento del personale in servizio (art. 18 CCNL del 07/04/1999)

1. Le posizioni funzionali già previste dalla tabella allegato 1 al DPR 20 dicembre 1979, n. 761, come modificata dalla tabella allegato 1 al DPR 28 novembre 1990, n. 384 sono disapplicate e sostituite dalle categorie e profili di cui all'Allegato
2. Il personale in servizio è inserito nel nuovo sistema di classificazione previsto dal presente contratto dall'1 gennaio 1998 con effetto automatico mediante l'attribuzione della categoria e del profilo secondo le indicazioni dell'Allegato 1, senza incremento di spesa, fatto salvo quanto previsto dal comma 3.
3. Con decorrenza dal 1 gennaio 1998, ai profili di fattorino e addetto alle pulizie - già appartenenti alle posizioni funzionali di I e II livello ex DPR. 384/1990 - ed inquadrati nella categoria A è attribuito il trattamento economico tabellare iniziale dei profili di commesso e di ausiliario specializzato. Dalla stessa data i profili di fattorino e addetto alle pulizie sono soppressi e le mansioni svolte dal relativo personale in servizio corrispondono, rispettivamente, a quelle dei profili di commesso e di ausiliario specializzato addetto ai servizi economici.
4. Per il profilo di ausiliario specializzato, ricompreso nella categoria A, resta confermata la previsione, nell'ambito della dotazione complessiva del profilo, di due distinti contingenti relativi alle attività dei servizi tecnico-economici e dei servizi socio-assistenziali, ferma rimanendo l'interscambiabilità dei dipendenti tra i due contingenti prima dell'espletamento del corso annuale di formazione professionale dell'operatore tecnico addetto all'assistenza disciplinato dal decreto del Ministro della sanità 26 luglio 1991, n. 295.
5. I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista, già inquadrati nell'ex V livello economico, rimangono collocati ad esaurimento, nel livello economico Bs ed esercitano le mansioni previste dalle vigenti disposizioni ad essi riferite.

Norma finale e transitoria Art. 22 CCNL 7/4/1999

1. Nella prima applicazione dell'art. 19, comma 8, le aziende ed enti che - in rapporto alle proprie necessità organizzative prevedono nelle dotazioni organiche i nuovi profili di programmatore, collaboratore tecnico-professionale e collaboratore tecnico-professionale esperto, in presenza di dipendenti che - in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla declaratoria del nuovo profilo - svolgono le relative mansioni, anche appartenendo ad un profilo diverso purché collocato nella stessa categoria o livello economico, li inquadrano, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, nel nuovo profilo con il trattamento economico in godimento. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di provenienza e torna a svolgere le attribuzioni proprie del profilo stesso.
2. L'inquadramento avviene previa trasformazione dei posti già occupati dai dipendenti, con le conseguenti operazioni di ridefinizione delle relative dotazioni organiche. In caso di più aventi titolo rispetto ai posti previsti si applicano i criteri di cui all'art. 17, comma 3.

3. I dipendenti inquadrati nella categoria B, livello iniziale, in servizio alla data del 1 gennaio 1998, sono ammessi a partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria C del corrispondente profilo anche se in possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado purché con cinque anni di esperienza lavorativa nel livello di appartenenza al momento della selezione e fatti comunque salvi i titoli abilitanti per legge. I requisiti di passaggio alla categoria C del personale appartenente alla categoria B livello iniziale previsti dalla declaratoria allegata al presente contratto riguardano il personale assunto dopo il 1 gennaio 1998.

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

5. Per il personale che, in prima applicazione dell'art. 19, comma 7, viene inquadrato nelle figure di collaboratore amministrativo-professionale e collaboratore amministrativo-professionale esperto, le aziende ed enti provvedono alla formalizzazione del settore di attività tra quelli indicati nella declaratoria dell'allegato 1 al quale i dipendenti appartenenti al precedente profilo siano stati adibiti da data non anteriore all'1.1.1994, termine iniziale di decorrenza per la parte normativa del CCNL del 1.9.1995. Ai fini dell'applicazione dell'art. 26 del d.lgs. n. 29 del 1993, sono considerate equipollenti all'ex carriera direttiva tutte le ex posizioni funzionali confluite nella categoria D.

6. In attesa del regolamento previsto dall'art. 14 e sino alla sua entrata in vigore, restano confermate - per la copertura dei posti vacanti già di operatore professionale di prima categoria coordinatore del personale infermieristico (ora inseriti nella categoria D - livello iniziale) - le norme previste dal D.M. 30 gennaio 1982 e successive modificazioni ed integrazioni esclusivamente per i posti di caposala. Con l'entrata in vigore del presente contratto le aziende ed enti, ai fini delle selezioni, potranno prevedere mediante trasformazione dei posti esistenti o nuova istituzione, quelli per i quali è possibile l'accesso anche con gli altri requisiti indicati nella relativa declaratoria.

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

8. Sono portate a compimento le procedure selettive o concorsuali pubbliche eventualmente in corso alla data di entrata in vigore del presente contratto. I vincitori sono inquadrati nella categoria e nel profilo ove risulta confluita la posizione funzionale ed il profilo cui si riferiva la procedura selettiva o concorsuale. L'utilizzo delle graduatorie concorsuali avviene nel rispetto delle norme previste dal regolamento indicato nell'art. 14. **Nota**

Nota. Tale articolo può considerarsi superato.

Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico

Art. 31 CCNL 7/4/1999

1. In prima applicazione, il personale in servizio al 1 gennaio 1998 è inquadrato dalla stessa data, senza incremento dei costi, nelle nuove fasce retributive secondo le indicazioni contenute nella tabella allegato 7, salvo quanto previsto dall'art. 18, comma 3 (*Norma di inquadramento del personale in servizio*) del CCNL 7 aprile 1999 e dai commi 6 e 7 del presente articolo.

2. Al personale cui alla data del comma 1 risulti attribuito - come da allegato 7 - un trattamento economico superiore a quello delle fasce di inquadramento, la differenza è mantenuta come assegno ad personam riassorbibile con l'acquisizione della fascia successiva.

3. Le aziende ed enti che non abbiano ancora provveduto all'attuazione dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1 settembre 1995 sia nella prima fase applicativa sia in quella conseguente all'art. 2, comma 4 del CCNL del 27 giugno 1996, in deroga a quanto previsto dall'art. 35, comma 1, lettera a), possono procedere all'attribuzione della prima fascia retributiva con le nuove modalità solo dopo aver portato a termine le procedure del citato art. 45. **Nota**

4. Data la natura dinamica dell'art. 45 di cui al comma 3, si conferma la sua applicabilità anche dopo le prime due fasi di attuazione dei CCNL del 1 settembre 1995 e del CCNL del 27 giugno 1996, nei limiti dei contingenti economici disponibili. Pertanto, il personale che in tali aziende ed enti sia risultato beneficiario della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale dopo l'1 gennaio 1998 è collocato nella fascia corrispondente di cui alla tabella allegato 7, con la decorrenza del relativo beneficio. L'art. 45 citato cessa di produrre gli effetti con l'entrata in vigore del presente contratto, fatto salvo il comma 3. **Nota**

5. Il personale infermieristico che ha beneficiato delle maggiorazioni della relativa indennità previste dall'art. 49, comma 1, secondo periodo e comma 4, primo periodo del DPR 28 novembre 1990, n. 384 successivamente al 1 gennaio 1998 o ne beneficerà entro il 31 dicembre 1999 è inquadrato nelle relative

fasce retributive indicate alla tabella allegato 7, con decorrenza dalla data dell'avvenuta maggiorazione.

Nota

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

7. Al personale neo assunto nel periodo transitorio dal 1 gennaio al 31 ottobre 1998 viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla tabella allegato 3 per la categoria di appartenenza nonché l'indennità di cui all'art. 30 comma 5, ove spettante. **Nota**

8. Tutti gli assegni attribuiti a titolo personale per effetto del presente articolo e della tabella allegato 7 la cui corresponsione grava sul fondo dell'art. 39(pag. 152) (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del CCNL 7 aprile 1999, rimangono nel fondo stesso al momento della cessazione dal rapporto di lavoro a qualsiasi titolo del personale che ne era destinatario.

9. Al personale neo assunto nel periodo transitorio dal 1 gennaio al 31 ottobre 1998 viene attribuito il trattamento economico iniziale previsto dalla tabella allegato 3 per la categoria di appartenenza nonché l'indennità di cui all'art. 30 comma 5, ove spettante. **Nota**

10. In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità di cui all'art. 30, comma 5 (*Trattamento economico stipendiale di prima applicazione*) del CCNL 7 aprile 1999. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento.³⁵

11. In caso di passaggio di profilo di cui all'art. 17, comma 3 (*Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria*) del CCNL 7 aprile 1999, il dipendente conserva la fascia retributiva in godimento ed acquisisce la indennità professionale specifica del nuovo profilo ove spettante

12. Al personale proveniente per processi di mobilità volontaria da altre aziende ed enti del comparto resta attribuita la fascia economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. A tal fine le aziende ed enti prima di procedere alla mobilità verificano le proprie disponibilità nel fondo di riferimento.

13. La misura comune delle indennità di cui all'art. 30, comma 1, lett. a)(pag. 125) (*Trattamento economico stipendiale di prima applicazione*) del CCNL 7 aprile 1999 come specificata nella tabella allegato 4, colonna quarta, che confluisce nel trattamento economico iniziale, in quanto già emolumento fisso e continuativo, ne mantiene le caratteristiche ed è, pertanto, utile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza. Stessa caratteristica mantiene la parte residua di detta indennità, denominata "indennità professionale specifica", in quanto proveniente dal medesimo emolumento nonché le integrazioni previste dai commi 6 e 7.

Nota. I commi da 3 a 7 e comma 9 hanno esaurito i loro effetti

(Art. 23 CCNL 19/04/2004)

6. Nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10 (*Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico*) del CCNL 7 aprile 1999 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso è trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimane come assegno personale. La stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001, Il biennio economico 2000 –2001, ove si sia verificato il caso.

Trasformazione dei posti e passaggi

art. 9 CCNL del 20/09/2001 - Il biennio economico

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

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

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

4. Il personale del ruolo sanitario e le assistenti sociali transitati alla categoria D, secondo i servizi di assegnazione assicurano i turni previsti dalle modalità organizzative già in atto presso le singole aziende ed, in particolare, quelli che garantiscono l'assistenza sulle 24 ore. In tal senso si intendono completati i

contenuti dei relativi profili di cui all'allegato 1 del CCNL 7 aprile 1999. Con successivo accordo le declaratorie di cui al citato allegato saranno comunque adeguate al nuovo assetto organizzativo anche con riferimento ai requisiti di accesso dall'interno e dall'esterno.

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

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

Nota

Nota. L'articolo ha esaurito i suoi effetti.

Norma programmatica

art. 12 CCNL del 20/09/2001 - Il biennio economico

1. Al fine di equilibrare i benefici economici derivanti dal nuovo sistema classificatorio di cui al presente contratto e per evitare eventuali squilibri connessi alla ricostruzione economica del passaggio di cui all'art. 9 secondo le modalità transitorie del contratto stesso, è demandato alla contrattazione integrativa il compito, nell'utilizzo delle risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, di garantire con priorità l'acquisizione delle fasce economiche al personale della medesima categoria D non beneficiario dell'art. 9, versante in concreta situazione di scavalco economico rispetto all'inquadramento di cui all'art. 8, comma 3 lett. b).

2. Ferma rimanendo la facoltà delle aziende di rideterminare le dotazioni organiche con oneri a carico del proprio bilancio, al fine di favorire il processo di riorganizzazione delle aziende anche per il personale dei ruoli tecnico ed amministrativo, la quota delle risorse di cui all'art. 3, comma 3 lettere a) e b) di pertinenza del predetto personale, pari - mediamente - al 35% di quelle complessive che confluiscono nel fondo di cui all'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 - per effetto delle medesime lettere, può essere destinata, in via eccezionale, per detto personale oltre che alle finalità del fondo medesimo, al finanziamento dei passaggi di livello economico o di categoria mediante trasformazione dei posti di organico. Analogamente si può procedere con le risorse ad essi spettanti, ai sensi dell'art. 4, ove destinate al fondo dell'art. 39.

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

Nota

Nota. L'articolo ha esaurito i suoi effetti.

Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale

(art. 19 CCNL 19/4/2004)

1. Con il presente articolo le parti intendono dare attuazione ai principi ed obiettivi dell'art.17. A tal fine:

a) l'art. 12, comma 2 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al secondo biennio economico 2000 - 2001 è tuttora applicabile nei confronti del personale originariamente destinatario della norma esclusivamente presso le aziende ed enti che non abbiano provveduto a darne attuazione. Il finanziamento a suo tempo stabilito nella clausola contrattuale è confermato e lo sviluppo professionale - per quanto attiene la procedura - avviene secondo le precisazioni contenute nella lettera d).

b) e c) omissis (le disposizioni contenute in tali lettere (riguardanti il Coordinamento) sono state riportate nella parte corrispondente a tale istituto.

d) al personale appartenente ai ruoli tecnico ed amministrativo, al fine di consentirne i processi di sviluppo professionale orizzontale e verticale nonché il riconoscimento di posizioni organizzative, è destinata la quota di risorse di cui all'art. 31, comma 4, lettera a), secondo alinea. Nel caso in cui la contrattazione integrativa prescelga i passaggi verticali alla copertura degli oneri, oltre le risorse di cui al citato art. 31 contribuisce anche il valore delle fasce eventualmente già attribuite a ciascun dipendente interessato. Tale sviluppo verticale avviene, a seguito della trasformazione dei posti del relativo organico, mediante i passaggi di livello economico o di categoria nel rispetto delle procedure di cui agli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del CCNL del 7 aprile 1999, nonché dei requisiti di accesso dall'interno previsti dalle declaratorie di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001. L'inquadramento economico nella posizione superiore è disposto, in ogni caso, ai sensi dell'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art 23, comma 6

del presente CCNL. Per le aziende destinatarie della lettera a), il finanziamento della presente clausola è aggiuntivo rispetto a quello previsto nell'art. 12 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.

**Norma di riequilibrio
(art. 34 CCNL 19/4/2004)**

Il fine di garantire un equilibrio tra i vari benefici economici contrattuali evitando duplicazioni, alla contrattazione integrativa è demandato il compito di dare priorità, nel conferimento delle fasce economiche, alle categorie e profili non direttamente destinatari delle disposizioni particolari del presente contratto, tra cui quelli apicali della categoria D, livello economico DS.

**CAPO IV
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DI COORDINAMENTO**

**Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni
art. 20 CCNL del 07/04/1999**

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

Nota. *E' utile ricordare che sulla materia è intervenuto anche l'art. 53, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 52 del d.lgs. n. 150 del 2009, che concerne l'impossibilità di conferire incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito cariche in partiti politici ed in organizzazioni sindacali. Alcuni chiarimenti in merito all'interpretazione del predetto art. 53, comma 1-bis, anche con riguardo al conferimento di posizioni organizzative, sono stati forniti dal Dipartimento della funzione pubblica con la Circolare n. 11 del 2010.*

**Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione
art. 21 CCNL del 07/04/1999 e art. 11 CCNL del 20/09/2001**

1. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.
2. Per il conferimento degli incarichi le aziende o enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D, nonché - limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale - nella categoria C per tipologie di particolare rilievo professionale coerenti con l'assetto organizzativo dell'azienda o ente.
3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di funzione prevista dall'art. 36 (*Misura dell'indennità di funzione*) CCNL 7 aprile 1999, da attribuire per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo previsto dall'art. 39 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) CCNL 7 aprile 1999.
4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. A tal fine le aziende e gli enti determinano in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

6. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 (*Criteri per la progressione economica orizzontale*) CCNL 7 aprile 1999 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3 (*Misura dell'indennità di funzione*) CCNL 7 aprile 1999.

9. *Il personale della categoria C cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa con le modalità del comma 3 e lo abbia svolto per un periodo di sei mesi - prorogabile ad un anno - con valutazione positiva, in presenza di posto vacante del medesimo profilo nella dotazione organica della categoria D, partecipa alla selezione interna dell'art 16 sulla base di un colloquio con precedenza nel passaggio. In tal caso le aziende ed enti valutano, in rapporto ai costi, la opportunità della riconversione nella categoria D del corrispondente posto della categoria C.*

Nota. Il comma 9, è stato abrogato dall'art. 11, comma 1, lett. a) del CCNL del 20/09/2001

Misura dell'indennità di funzione

art. 36 CCNL del 07/04/1999, art. 11 CCNL del 20/09/2001 e art. 49 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20) (*Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni*) e 21 (*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione*) del CCNL 7 aprile 1999 compete, oltre al trattamento economico in godimento di cui alla tabella 9 del CCNL 7 aprile 1999 **Nota 1** secondo la categoria e livello di appartenenza, alla fascia economica in godimento ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di Euro 3.098,74 ad un massimo di Euro 9.296,22 corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima. **Nota 2**

2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.

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

Nota 1. *Tabelle superate dai successivi CCNL*

Nota 2. *L'ultimo capoverso deriva dall'interpretazione autentica dell'art. 11, comma 3, del CCNL 20/09/2001 - Il biennio economico.*

art. 11 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico

4. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche al personale di cui all'art. 10 (*Coordinamento*) CCNL del 20 settembre 2001 - Il biennio economico, secondo criteri definiti in contrattazione integrativa.

Nota. *Si riporta esclusivamente il comma 4, in quanto i commi precedenti hanno apportato modifiche agli articoli 21 e 36 del CCNL 7/04/1999.*

Coordinamento

art. 10 CCNL del 20/09/2001- Il biennio economico, art. 5 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 10/04/2008

1. Al fine di dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5, (*Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale*) del CCNL del 20 settembre 2001-Il biennio economico, e per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica indennità per il personale indicato nei commi successivi cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed – ove articolata al suo interno – di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.

2. In prima applicazione del CCNL del 20 settembre 2001-Il biennio economico, l'indennità di funzione di coordinamento - parte fissa - con decorrenza 1 settembre 2001, è corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di Euro 1.549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.

3. L'indennità di cui al comma 2 – sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali

a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5, (*Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale*) del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico.

4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile, sino ad un massimo di ulteriori Euro 1.549,37, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 (pag. 152) (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del CCNL 7 aprile 1999.

5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.

6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.

7. In prima applicazione del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 – 2001, al fine di evitare duplicazione di benefici, l'incarico di coordinamento è affidato di norma al personale già appartenente alla categoria D alla data del medesimo contratto. E' rimessa alla valutazione aziendale, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1 anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, (*Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale*) del CCNL, II biennio, 20 settembre 2001.

8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 1, lett. B (*Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*) e 9, comma 2, (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL 7 aprile 1999. L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39, comma 2 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999 avviene nell'ambito della contrattazione integrativa.

art. 5 CCNL integrativo del 20/09/2001

2. Dal 1° settembre 2001, la posizione di coordinatore prevista dall'art. 10 (*Coordinamento*), del CCNL del 20 settembre 2001 - II biennio economico, è conferita dalle aziende al personale appartenente ai profili interessati in possesso di una esperienza professionale complessiva in categoria C e/o D di cinque anni. Tale esperienza è ridotta di un anno per il personale in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive⁴⁷.

Si riporta il comma 1, lett. b e c del CCNL 20/9/2001 II biennio economico (Trasformazione dei posti e passaggi), che è stato omesso in quanto ha esaurito i suoi effetti. Le restanti disposizioni del medesimo articolo sono state riportate nella parte "Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale".

Nota. I commi 1 e 3, che si riferiscono, rispettivamente, ai profili sanitari e dell'assistente sociale e ai profili dell'infermiere e dell'infermiere pediatrico. Gli stessi sono riportati in sede di trattazione dei profili professionali.

art. 19 CCNL 19/4/2004

b) per il personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001 ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio 2000 – 2001, a decorrere dal 1 settembre 2003, tenuto conto dell'effettivo svolgimento delle funzioni stesse, è previsto il passaggio nel livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità. Al finanziamento della presente clausola si provvede con le risorse di cui all'art.31, comma 5, lett. c), contribuendo a tale scopo anche il valore della fascia già attribuita ai dipendenti. In ogni caso l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione avviene nel rispetto dell'art. 31 comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23, comma 6 del presente contratto.

c) Lo sviluppo professionale del restante personale in categoria D, incaricato delle funzioni di coordinamento successivamente al 31 agosto 2001 e in tale posizione all'entrata in vigore del presente contratto, sarà garantito con idonee procedure selettive. Le modalità di inquadramento economico sono le medesime della lettera b) ed il relativo finanziamento è previsto nell'art. 31, comma 5, lett.c). Successivamente all'entrata in vigore del presente contratto il personale della categoria D cui sia stata conferita la funzione di coordinamento e lo abbia svolto per un periodo di un anno con valutazione positiva, in presenza di posto vacante nel livello economico Ds partecipa alla selezione interna dell'art. 17 del CCNL del 7 aprile 1999, con precedenza nel passaggio.

Nota. Tali disposizioni hanno esaurito i loro effetti. Le restanti disposizioni del medesimo articolo sono state riportate nella parte "Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale".

art. 4 CCNL del 10/04/2008

1. Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007, a far data dall'11 aprile 2008, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento è necessario il possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.49

2. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1. **Nota**

Nota. Comma inserito dall'art. 4 del CCNL del 10/04/2008.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO CAPO I La costituzione del rapporto di lavoro

Il contratto individuale di lavoro

art. 14 CCNL del 01/09/1995 e art. 41 CCNL del 07/04/1999

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- d) attribuzioni corrispondenti alla posizione funzionale di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;
- e) durata del periodo di prova;
- f) sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;
- g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 16, comma 6 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*) del CCNL 1° settembre 1995.

5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 35 del D.Lgs. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 11 (*Periodo di prova*) CCNL 1° settembre 1995.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'azienda comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dall'art. 18 del D.M. Sanità 30 gennaio 1982, dall'art. 18, comma 1, punto f) del d.lgs. 502/1992 e dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487, in quanto applicabili.

8. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende e gli enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge. **Nota.** Comma inserito dall'art. 41, comma 10, del CCNL del 07/04/1999.

Periodo di prova

art. 15 CCNL 01/09/1995 e art. 41, comma 2, CCNL 07/04/1999

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

- a) 2 mesi per le posizioni funzionali fino alla quarta;
- b) 6 mesi per le restanti posizioni funzionali.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.
3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 24 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) CCNL 1° settembre 1995.
4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. **Nota** Comma inserito dall'art. 41, comma 10, del CCNL del 07/04/1999.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.
6. Decorso la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.
7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute. **Nota**
10. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella posizione funzionale e profilo professionale di provenienza.
11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ai sensi dell'art. 12 (*Aspettativa*) CCNL integrativo 20 settembre 2001. **Nota.** Comma inserito dall'art. 41, comma 2, del CCNL del 07/04/1999.
12. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.
13. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende ed enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima posizione funzionale, profilo e disciplina, ove prevista.
Nota. Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 dell'8/10/2012.

Ricostituzione del rapporto di lavoro (art. 24 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro due anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.
2. L'azienda si pronuncia entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale del profilo, con esclusione delle fasce retributive e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturate.
3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.
4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.
5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di ricongiunzione e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 (*Trattamento di fine rapporto di lavoro*) CCNL integrativo 20 settembre 2001.
6. È disapplicato l'art. 59 del DPR 761/1979.

CAPO II ORARIO DI LAVORO

Orario di lavoro

(art. 26 CCNL del 07/04/1999 e art. 5 CCNL del 10/04/2008)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. I criteri delle politiche dell'orario di lavoro, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, sono definiti con le procedure previste dall'art. 4, comma 2, punto VIII (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999.
2. L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - ottimizzazione delle risorse umane;
 - miglioramento della qualità della prestazione;
 - ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
 - miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
 - erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.
3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere:
 - a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
 - b) orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
 - c) orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali. In tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a tre mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;
 - d) assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
 - e) la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di adeguati periodi di riposo tra i turni per consentire il recupero psico-fisico; una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore.
 - f) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.
 - g) tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.
4. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole aziende ed enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.
6. La durata media dell'orario di lavoro, di cui all'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66 del 2003 è riferita, per il primo anno di applicazione, ad un periodo di nove mesi e, a regime, ad un periodo di sei mesi, al fine di garantire, senza soluzione di continuità, livelli ottimali di assistenza e tutelare il diritto alla salute dei cittadini, a fronte di eventi non pianificabili.
7. In via sperimentale, fino alla definitiva disciplina della materia nell'ambito del prossimo contratto, nel rispetto dei principi generali di protezione, sicurezza e salute dei lavoratori e al fine di preservare la continuità assistenziale, il riposo consecutivo giornaliero, nella misura prevista dall'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003, può essere oggetto di deroga, a seguito di accordo definito con le modalità previste dall'art. 4, comma 5, (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL del 7 aprile 1999, tenendo conto delle necessità legate alla organizzazione dei turni e garantendo ai dipendenti un equivalente periodo di riposo per il pieno recupero delle energie psicofisiche o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori sia accordata una protezione appropriata.
8. Nel corso delle trattative le parti si impegnano a rispettare i principi di responsabilità, correttezza e buona fede e ad esperire ogni utile tentativo per pervenire all'accordo. Le procedure si intendono concluse con l'invio del testo all'ARAN e alle Regioni, entro cinque giorni dalla sua definizione. Le Regioni garantiscono il rispetto di tali adempimenti. L'ARAN metterà a disposizione delle parti i testi pervenuti anche ai fini della verifica sull'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, da effettuarsi prima dell'avvio del rinnovo contrattuale di cui al comma 7.

9. L'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 6 e 7 presuppone che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata tale da permettere di evitare che gli stessi, a causa della stanchezza, della fatica o di altri fattori che perturbano l'organizzazione del lavoro, causino lesioni a se stessi, ad altri lavoratori o a terzi o danneggino la loro salute, a breve o a lungo termine.

10. Per effetto delle deroghe di cui al presente articolo in attuazione dell'art. 17 del d.lgs. 66/2003, sono fatte salve le vigenti disposizioni aziendali concordate con le organizzazioni sindacali in materia di orario di lavoro, purché non in contrasto con quanto stabilito nel presente articolo, da verificarsi tra le parti.

Riduzione dell'orario art. 27 CCNL del 07/04/1999

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 26 (*Orario di lavoro*) del CCNL 7 aprile 1999, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa.

Servizio di pronta disponibilità art. 7 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere la struttura nel tempo previsto con modalità stabilite ai sensi del comma 3.

2. All'inizio di ogni anno le aziende predispongono un piano annuale per affrontare le situazioni di emergenza in relazione alla dotazione organica, ai profili professionali necessari per l'erogazione delle prestazioni nei servizi e presidi individuati dal piano stesso ed agli aspetti organizzativi delle strutture.

3. Le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza sono definiti con le procedure della concertazione di cui all'art. 6, comma 1 lett. B) (*Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*) del CCNL 7 aprile 1999.

4. Sulla base del piano di cui al comma 2, sono tenuti a svolgere il servizio di pronta disponibilità solo i dipendenti in servizio presso le unità operative con attività continua ed in numero strettamente necessario a soddisfare le esigenze funzionali dell'unità.

5. Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa unità operativa.

6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato ai turni notturni ed ai giorni festivi. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di euro 20,66 per ogni dodici ore.

7. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo nei giorni festivi.

8. Qualora il turno sia articolato in orari di minore durata, i quali, comunque, non possono essere inferiori alle quattro ore, l'indennità è corrisposta proporzionalmente alla sua durata, maggiorata del 10%.

9. In caso di chiamata l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 34 (*Lavoro straordinario*) del CCNL 7 aprile 1999, ovvero trova applicazione l'art. 40 (*Banca delle ore*) del CCNL integrativo 20.09.01

10. Di regola non potranno essere previste per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.

11. Possono svolgere la pronta disponibilità solo i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza. Sono, pertanto, esclusi:

- a) Tutto il personale delle categorie A, B, C e D, profili del ruolo amministrativo;
- b) il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;
- c) per il personale del ruolo sanitario appartenenti alla categoria D, i profili della riabilitazione e delle caposala.

12. Ai seguenti profili professionali è consentita la pronta disponibilità per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura:

- a) personale del ruolo tecnico appartenente alla categoria B di entrambe le posizioni economiche B e Bs;
- b) personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello economico Ds.

13. Le aziende potranno valutare con le procedure di cui art. 6, comma 1 lett. B) (*Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*) del CCNL 7 aprile 1999, eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.

14. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL 7 aprile 1999. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà destinare in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità dell'art. 39, comma 4, lett. d)

(Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del CCNL 7 aprile 1999 ovvero a rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.

Riposo settimanale

art. 20 CCNL del 01/09/1995 e art. 9 CCNL integrativo del 20/09/2001

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

Nota. I commi 6 e 7 sono stati inseriti dall'art. 9 del CCNL integrativo del 20/09/2001.

Lavoro notturno

art. 10 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
2. Eventuali casi di adibizione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b), punto 2 del d.lgs. 26 novembre 1999 n. 532, sono individuati dalla contrattazione integrativa.
3. Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro e i servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.
4. Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell' art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532 **Nota.** E' garantita al lavoratore l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni.
5. Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art. 44, comma 11, (*Indennità per particolari condizioni di lavoro*) del CCNL 1° settembre 1995.

Nota. Testo: "Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni."

CAPO III FERIE E FESTIVITA'

Ferie e festività

Art. 19 CCNL del 01/09/1995, art. 4 CCNL integrativo del 22/05/1997 e art. 23 CCNL del 19/04/2004

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità nonché le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo 20.09.2001.
2. La durata delle ferie, salvo quanto previsto dal comma 3, è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. I dipendenti neo assunti nelle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

5. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

6. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

7. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 21 (*Permessi retributivi*) CCNL 1° settembre 1995 conserva il diritto alle ferie.

8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

9. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. **Nota Comma inserito dall'art. 4, comma 1, del CCNL integrativo del 22/05/1997.**

12. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarle con tempestiva informazione.

13. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 11.

14. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, o per cause indipendenti dalla volontà del dipendente, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'azienda o ente di provenienza.

Nota 1

15. Fermo restando il disposto del comma 8, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse da parte dell'azienda o ente di provenienza. **Nota 2**

Nota1. Comma così modificato dall'art. 4, comma 2 del CCNL integrativo del 22/05/1997

Nota 2. Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo

art. 23 CCNL 19/4/2004

4. Le parti, con riferimento all'art.19, comma 1 del CCNL 1 settembre 1995, confermano che nella normale retribuzione spettante al dipendente durante il periodo di ferie non sono corrisposte, oltre alle voci indicate dal medesimo comma, anche le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c).

Compensi per ferie non godute art. 8 CCNL integrativo del 20/09/2001

Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lett. c) CCNL integrativo 20 settembre 2001; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 3 del medesimo articolo.

Nota. Sulla disciplina della monetizzazione delle ferie non godute è intervenuto l'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012 convertito dalla Legge n. 135 del 2012, che ha vietato la corresponsione di compensi a tale titolo. Sulla materia si è anche espresso il Dipartimento della funzione pubblica con la nota n. 32937 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 dell'8/10/2012.

Si riporta per completezza l'art. 37, comma 2, lett. C. Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale di cui alla tabella B, colonna D, prospetto 2, allegata al CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 20 del CCNL 7 aprile 1999 ove spettante, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità.

CAPO IV INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE SEZIONE I

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
 - a. partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
 - b. lutti per coniuge, convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, previsti nell'art. 4, comma 1, della legge n. 53/200062: giorni tre consecutivi per evento.
2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni lavorativi **Nota** di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli. Tali permessi possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive. **Nota.** Capoverso introdotto dall'art. 41, comma 1, del CCNL del 07/04/1999. I permessi retribuiti possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità. **Nota.** L'ultimo capoverso è stato inserito dall'art. 23 del CCNL del 19/04/2004.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento. **Nota.** L'ultimo capoverso è stato introdotto dall'art. 16, comma 3, del CCNL integrativo 20/09/2001.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio indicato nella tabella di cui all'allegato 2.
6. I permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.
8. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n.266 nonché dal regolamento approvato con d.p.r. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
9. Il presente istituto, che sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto, è entrato in vigore dal 1 gennaio 1996. **Nota** Si segnala che l'art. 71, comma 4, del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008, ha sancito l'obbligo di una quantificazione esclusivamente ad ore delle tipologie di permesso retribuito, per le quali la legge, i regolamenti o contratti collettivi prevedono una fruizione alternativa in ore o in giorni. In materia si richiamano anche le circolari del Dipartimento della Funzione pubblica n. 7 e 8 del 2008.

Congedi per eventi e cause particolari art. 16 CCNL integrativo del 20/09/2001

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

Permessi brevi
(art. 22 CCNL del 01/09/1995)

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

Diritto allo studio
art. 22 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'azienda – appositi permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna azienda all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea anche finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.
3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo.
4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
 - a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
 - b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
 - c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b).
5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari, sulla base di un'adeguata ripartizione tra i dipendenti dei vari ruoli.
6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art. 4, comma 2, punto V (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999.
7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL 7 aprile 1999.
8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'azienda, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.
9. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'amministrazione potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.
10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 21, comma 1 (*Permessi retribuiti*) primo alinea del CCNL 1° settembre 1995.

SEZIONE II

Assenze per malattia

art. 23 CCNL del 01/09/1995, artt. 5 e 18 CCNL integrativo del 22/05/1997 e art. 11 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.
2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi ovvero di essere sottoposto all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite della azienda sanitaria locale territorialmente competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. **Nota 1**
3. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, ovvero qualora non sia stato possibile applicare l'art. 16 del d.p.r. 28 novembre 1990, n. 384 perché il dipendente, a seguito degli accertamenti sanitari, è stato dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'azienda o l'ente può procedere, alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
5. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da tbc.
6. Il trattamento economico **Nota 2** spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:
 - a) Intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella di cui all'Allegato 3
 - b) 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
 - c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
 - d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.
7. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV- AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 6, lettera a). Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.
8. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, salvo comprovato impedimento.
9. Il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i tre giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. **Nota 3**
10. L'azienda o l'ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente. **Nota 3**
11. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.
12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. **Nota 4.**
13. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o all'ente.
14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di

assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

15. "e disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del contratto, nonché a quelle che, pur iniziate in precedenza, siano ancora in corso alla stessa data. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto se più favorevole. In ogni caso, il triennio di riferimento previsto dal comma 1 è quello successivo alla data di stipulazione del contratto.

Nota 1. In materia di inidoneità psicofisica al servizio si veda l'art. 55-octies del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009.

Nota 2. Sul trattamento economico delle assenze per malattia, la disciplina contrattuale è integrata dalle disposizioni contenute nell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla L. n. 133 del 2008. Sulla materia occorre richiamare le circolari del Dipartimento della funzione pubblica n. 7 e 8 del 2008 e n. 8 del 2010.

Nota 3. in materia di controlli sulle assenze contenute nell'art. 55-septies del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009.

Nota 4. Le fasce di reperibilità sono state modificate dal Decreto 18 dicembre 2009, n. 206 ai sensi dell'art. 55-septies, comma 5bis.

Per la malattia si veda ABC dei diritti pagina:

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7705>

Assenze per malattia - Esempi pratici: Tabella n. 2 del CCNL 1994/1997

1. Applicazione dell'art. 23, comma 1.

1.1. Si supponga che un dipendente, dopo l'entrata in vigore del presente contratto, si assenti per malattia secondo il seguente schema:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi);
- dal 20.7.98 al 20.2.99 (7 mesi - ultimo episodio morboso).

Per stabilire se e quando sarà superato il cosiddetto "periodo di comportamento" è necessario:

- sommare le assenze intervenute nei tre anni precedenti la nuova malattia;
- sommare a tali assenze quelle dell'ultimo episodio morboso.

Applicando tali regole si ha:

- totale assenze effettuate dal 19.7.95 al 19.7.98: 12 mesi
- ultimo episodio morboso: 7 mesi
- totale 19 mesi

Al 20.1.99 il dipendente avrà totalizzato 18 mesi di assenza. Dal 21.1.99 egli avrà quindi superato il periodo massimo consentito (salva la possibilità di fruire di un ulteriore periodo di assenza non retribuita).

1.2. Si supponga ora che il dipendente si assenti secondo il seguente schema:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi);
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi);
- dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi);
- dal 20.12.99 al 20.1.00 (1 mese - ultimo episodio morboso).

Applicando le regole illustrate nel punto 1.1. si può verificare che il dipendente ha ancora diritto alla conservazione del posto per un periodo di 11 mesi. Infatti:

- totale assenze effettuate dal 19.12.96 al 19.12.99: 6 mesi
- ultimo episodio morboso: 1 mese
- totale 7 mesi

Al 20.6.98 il dipendente completa, ma non supera, il periodo consentito; successivamente egli non effettua assenze fino al 20.12.99, con la conseguenza che al fine del computo dei tre anni si dovrà andare a ritroso fino al 19.12.96. Al 20.1.99 egli avrà totalizzato solo 7 mesi di assenza.

2. Applicazione dell'art. 23, comma 6 - Trattamento economico.

2.1. Per stabilire il tipo di trattamento economico da applicare al caso concreto è innanzitutto necessario stabilire, secondo le regole illustrate nel punto 1, quante assenze sono state effettuate negli ultimi tre anni e sommare a queste ultime quelle del nuovo episodio morboso. Fatto questo si tratta di applicare meccanicamente quanto stabilito nel comma ... dell'art. Per stare agli esempi fatti nel punto 1, il dipendente avrà diritto al seguente trattamento economico:

Caso illustrato nel punto 1.1.:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi) Intera retribuzione;
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15.8.96; 90% della retribuz. fino al 15.11.96;
- dal 20.7.98 al 20.2.99 (7 mesi) 50% della retribuzione fino al 20.1.99.

Dal 21.1.99 l'assenza non è retribuita (questo a prescindere dall'eventuale richiesta fatta ai sensi del comma ... dell'art...)

Caso illustrato nel punto 1.2.:

- dal 10.9.95 al 10.11.95 (2 mesi); Intera retribuzione;
- dal 15.1.96 al 15.11.96 (10 mesi) Intera retribuzione fino al 15 .8.96 ; 90% della retribuz. fino al 15.11.96;
- dal 20.12.97 al 20.6.98 (6 mesi) 50% della retribuzione;
- dal 20.12.99 al 20.1.00 (1 mese) 100% della retribuzione.

N.B. Trattandosi di assenze di lunga durata, in entrambi i casi esemplificati la retribuzione comprende anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1.

(N.d.R Si vedano le disposizioni relative alla decurtazione del trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia, all'indirizzo ABC DEI DIRITTI SOPRA RIPORTATO.

3. Applicazione dell'art. 23 ultimo comma - Fase transitoria.

Il nuovo regime si applica solo alle assenze iniziate dopo la data di stipulazione del contratto o a quelle che, pur iniziate in precedenza, proseguano dopo tale data. In tale ultima ipotesi, il nuovo regime si applicherà solo alla parte di assenza che prosegue dopo la data di stipulazione del contratto. Le assenze effettuate in precedenza sono quindi azzerate; delle stesse non si dovrà mai tener conto, né ai fini della determinazione del periodo di conservazione del posto, né ai fini della determinazione del trattamento economico. E' quindi di tutta evidenza che il nuovo sistema potrà funzionare a pieno solo dopo tre anni dalla data di stipulazione del contratto.

**Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
art. 24 CCNL del 01/09/1995 e art. 6 CCNL integrativo del 22/05/1997**

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 23, comma 6, lett. A (*Assenza per malattia*) del CCNL 1° settembre 1995, comprensiva del trattamento accessorio come determinato nella tabella di cui all'Allegato 2.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione l'art. 23, comma 3, (*Assenza per malattia*) del CCNL 1° settembre 1995. Nel caso che l'azienda o ente non proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro del dipendente riconosciuto permanentemente inidoneo a proficuo lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza non compete alcuna retribuzione.

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente. **Nota.** *Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 dalla data di entrata in vigore del decreto legge, sono stati abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti in corso già in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la n. 32934 del 6/8/2012 e con la nota n. 40033 dell'8/10/2012.*

SEZIONE III

Aspettativa

art. 12 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Il dipendente rientrato in servizio non può usufruire di un altro periodo di aspettativa per motivi di famiglia, anche per cause diverse, ovvero delle aspettative di cui al comma 8 lett. a) e b), se non siano intercorsi almeno quattro mesi di servizio attivo, fatto salvo quanto previsto dal comma 8 lett. c).

3. Al fine del calcolo del triennio, di cui al comma 1, si applicano le medesime regole previste per le assenze per malattia.

4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 (*Assenze per malattia*) e 24 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) del CCNL 1° settembre 1995 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti 6. L'azienda, qualora

durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 29 (*Sanzioni e procedure disciplinari*) del CCNL 1° settembre 1995.

8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova.
- b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
- c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, pubblicato sulla GU dell'11 ottobre 2000, serie generale n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

Altre aspettative previste da disposizioni di legge
art. 13 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 CCNL del 19/04/2004

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti il 7 agosto 1998 ed il 9 agosto 2000.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 e successive modificazioni ed integrazioni oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa, fatta salva l'applicazione dell'art. 52, comma 57 della legge 28 dicembre 2001, n. 448.

3. Il dipendente con rapporto a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere una aspettativa, senza assegni, per il tempo di permanenza all'estero del coniuge, qualora non sia possibile il suo trasferimento nella località in questione in amministrazione di altro comparto.

4. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 3 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

5. Il dipendente non può usufruire continuativamente di periodi di aspettativa per motivi di famiglia ovvero per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo e quelli previsti dai commi 2 e 3 senza aver trascorso un periodo di servizio attivo di almeno sei mesi. La disposizione non si applica alle altre aspettative previste dal presente articolo nonché alle assenze di cui di cui al D. Lgs. 151/2001.

Congedi per la formazione
art. 23 CCNL integrativo del 20/09/2001

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

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa azienda o ente del comparto, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. La contrattazione integrativa di cui all' art. 4, comma 2, punto V (*Contrattazione integrativa collettiva*) del CCNL 7 aprile 1999 individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente

– comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 (*Assenze per malattia*) e 24 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) del CCNL del 1 settembre 1995.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Servizio militare **art. 26 CCNL del 01/09/1995**

1. La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o per anticipazione del servizio di leva o servizio civile sostitutivo sospende il rapporto di lavoro per tutta la durata della ferma. Durante tale periodo il dipendente ha titolo alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, senza diritto alla retribuzione.

2. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non riprenda servizio entro il termine indicato dal comma 1.

3. Il periodo di servizio militare è valido a tutti gli effetti compresa la determinazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge.

4. I commi precedenti si applicano anche nel caso di richiamo alle armi, fatta eccezione per il diritto alla conservazione del posto, che coincide con il periodo di richiamo. Durante tale periodo al dipendente richiamato compete il trattamento economico più favorevole tra quello civile e militare.

5. Per quanto non esplicitamente previsto, si rinvia alla disciplina dettata in materia dalla legge 24 dicembre 1986, n. 958

SEZIONE IV

Congedi dei genitori⁷⁹ **art. 17 CCNL integrativo del 20/09/2001**

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d. lgs. 151/2001.

2. Oltre a quanto previsto dal decreto legislativo di cui al comma 1, ai fini del trattamento economico le parti concordano quanto segue:

a) Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli artt. 16 e 17, commi 1 e 2 del d. lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 del citato decreto legislativo, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, di cui alle voci previste dall'art. 32 (*Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari*) del CCNL del 7 aprile 1999, alle lettere da a) a d) e per le lettere e) ed i), ove spettanti, tenuto conto delle modifiche apportate dall'art. 10 (*Coordinamento*) del CCNL del 20 settembre 2001 - Il biennio economico, nonché le quote di incentivo eventualmente previste dalla contrattazione integrativa.

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

c) Nell'ambito del periodo di astensione facoltativa dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione, di cui alla lettera a) del presente comma.

d) Successivamente al periodo di astensione di cui alla lettera a) e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47 del d. lgs. 151/2001, alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri sono riconosciuti, per ciascun anno di età del bambino, trenta giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c).

e) I periodi di assenza di cui alle lettere c) e d), nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

f) Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 32, comma 1, del d.lgs. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

g) In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui alla lettera f), la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

h) In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39 possono essere utilizzate anche dal padre.

3. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 151/2001, qualora durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività – nell'ambito di quelle disponibili – che comportino minor aggravio psicofisico.

Nota. Si segnala che sulla materia in esame è intervenuto anche il d.lgs. n. 119 del 2011, che ha modificato il d.lgs. n. 151 del 2001.

Si veda ABC dei diritti:

<http://www.fpcgil.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/7040>

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche art. 14 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali e regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a. il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6, (*Assenze per malattia*) del CCNL del 1 settembre 1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b. concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c. riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d. assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 12, comma 8 lett. c) (*Aspettativa*) del CCNL integrativo 20 settembre 2001 nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti – su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Tutela dei dipendenti portatori di handicap (art. 15 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stato accertato, da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata in base alle leggi nazionali o regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

- a. il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6, (*Assenze per malattia*) del CCNL del 1 settembre 1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
- b. concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
- c. riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
- d. assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa di cui all'art. 12, comma 8 lett. c) (*Aspettativa*) del CCNL integrativo 20 settembre 2001, nei limiti massimi ivi previsti.

3. Qualora risulti - su segnalazione della struttura che segue il progetto – che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'azienda dispone, con le modalità previste dalle norme vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'azienda nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.
 5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.
- Si veda ABC dei diritti alla voce Disabilità.**

**Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica
art. 6 CCNL integrativo del 20/09/2001**

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo a proficuo lavoro, l'azienda non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative dei vari settori, anche in posizioni lavorative di minor aggravio ove comunque possa essere utilizzata la professionalità espressa dal dipendente.
2. A tal fine, in primo luogo, l'azienda, per il tramite del collegio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, accerta quali siano le mansioni che il dipendente in relazione alla categoria, posizione economica e profilo professionale di ascrizione, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti mutamento di profilo.
3. In caso di mancanza di posti, ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con lo stato di salute ai sensi del comma 2, previo consenso dell'interessato e purché vi sia la disponibilità organica, il dipendente può essere impiegato in un diverso profilo di cui possieda i titoli, anche collocato in un livello economico immediatamente inferiore della medesima categoria oppure in un profilo immediatamente inferiore della categoria sottostante, assicurandogli un adeguato percorso di qualificazione. Il soprannumero è consentito solo congelando un posto di corrispondente categoria e posizione economica.
4. La procedura dei commi precedenti è attivata anche nei casi in cui il dipendente sia riconosciuto temporalmente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni. In tal caso anche l'inquadramento nella posizione economica inferiore ha carattere temporaneo ed il posto del dipendente è indisponibile ai fini della sua copertura. La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie mansioni del profilo di provenienza avviene al termine fissato dall'organo collegiale come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.
5. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge 68/1999. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva del nuovo livello economico conseguito ai sensi del comma 3 senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore in materia di infermità per causa di servizio.
6. Al dipendente idoneo a proficuo lavoro ai sensi del comma 1 che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'azienda di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 21 (*Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza*) CCNL integrativo 20 settembre 2001.
7. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) CCNL 7 aprile 1999.

**CAPO V
MOBILITA'**

**Mobilità interna
art. 18 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 3 CCNL del 31/07/2009**

1. La mobilità all'interno dell'azienda concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di assegnazione. Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente.
2. L'Azienda, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, per comprovate ragioni tecniche o organizzative, nel rispetto dell'art. 2103 del codice civile, dispone l'impiego del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di venticinque chilometri dalla località di assegnazione, previa informazione ai soggetti di cui all'art. 9, comma (*Composizione della delegazioni*) del CCNL 7.4.1999. Non si configura in ogni caso quale mobilità, disciplinata dal presente articolo, lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza, anche se in ufficio, unità operativa o servizio diverso da quello di assegnazione, in quanto rientrante nell'ordinaria gestione del personale affidata al dirigente responsabile.
- 2bis. Deroghe in misura inferiore all'ambito territoriale di cui al comma 2 possono essere previste in sede di confronto regionale, ai sensi dell'art. 7 (*Coordinamento Regionale*) del CCNL 19.4.2004 tenuto conto, in particolare, delle problematiche legate alle dimensioni territoriali delle aziende, alla conformazione fisica del territorio e alle condizioni di viabilità e delle reti di trasporto pubblico ed altre situazioni valutabili in tale sede.

3. La mobilità interna si distingue in mobilità di urgenza e ordinaria e viene attuata secondo le seguenti procedure:

a. Mobilità di urgenza:

i. Essa avviene nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture aziendali in presenza di eventi contingenti e non prevedibili; ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dipendente. La mobilità di urgenza può essere disposta nei confronti dei dipendenti di tutte le categorie. Al personale interessato, se ed in quanto dovuta spetta l'indennità di missione prevista dall'

art. 44 (*Trattamento di trasferta*) del CCNL integrativo 20 settembre 2001 per la durata della assegnazione provvisoria.

b. Mobilità ordinaria, a domanda:

1. Le aziende, prima dell'assegnazione dei dipendenti assunti a seguito di procedure selettive ai sensi della legge 56/1987, o concorsuali, possono attivare procedure di mobilità interna ordinaria con le seguenti modalità e criteri:

1. tempestiva informazione sulle disponibilità dei posti da ricoprire;

2. domanda degli interessati. In caso di più domande, per i dipendenti inclusi nelle categorie C e D dovrà essere effettuata una valutazione positiva e comparata del curriculum degli aspiranti in relazione al posto da ricoprire. Per i dipendenti delle categorie A e B dovranno essere compilate graduatorie sulla base dell'anzianità di servizio nel solo profilo di appartenenza del dipendente, tenendo conto anche della sua situazione personale e familiare nonché della residenza anagrafica secondo criteri di priorità definiti in sede di contrattazione integrativa.

c. Mobilità d'ufficio:

1. Le aziende, in mancanza di domande per la mobilità volontaria, possono disporre d'ufficio per motivate esigenze di servizio misure di mobilità interna del personale sulla base di criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa.

4. Alla contrattazione per la definizione dei criteri di cui alle lettere b), punto 2, e c) del comma precedente si applica la procedura dell'art. 4, comma 5 (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999.

4bis. In caso di ristrutturazione su dimensione regionale o sovra aziendale degli enti del SSN che comportino l'accorpamento, anche parziale, di strutture appartenenti a separati enti, i criteri circa la mobilità del personale interessato, nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente, possono essere affrontate in sede di confronto regionale ai sensi dell'art. 7 (*Coordinamento Regionale*) del CCNL 19.4.200482.

5. La mobilità interna dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 (Titolarietà e flessibilità in tema di permessi sindacali) del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 (Tutela del dirigente sindacale) del medesimo CCNQ.

**Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi
art. 19 CCNL integrativo del 20/09/2001 Nota**

1. La mobilità volontaria dei dipendenti tra le aziende e tutti gli enti del comparto di cui al CCNQ del 2 giugno 1998 - anche di Regioni diverse - in presenza della relativa vacanza di organico avviene a domanda del dipendente che abbia superato il periodo di prova, con l'assenso dell'azienda di destinazione e nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente stesso.

2. Il nulla osta dell'azienda o ente di appartenenza, qualora non venga concesso entro dieci giorni dalla richiesta, è sostituito dal preavviso di un mese.

3. Nel caso in cui il nulla osta venga concesso, ma sia rinviato ad una data posteriore a quella richiesta dal dipendente, il posticipo non può essere superiore a tre mesi.

4. La mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro. Il fascicolo personale segue il dipendente trasferito.

5. Al fine di favorire la mobilità esterna, le aziende ed enti, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno del personale individuano i posti da mettere a disposizione a detto titolo nelle varie categorie e profili professionali. Le aziende possono ricorrere anche ad apposito bando al quale deve essere data la maggiore pubblicità possibile. In tal caso, in mancanza di domande pervenute nei termini, procedono sulla base delle domande eventualmente presentate anche dopo la scadenza.

6. In caso di più domande rispetto ai posti messi a disposizione l'azienda procede ad una valutazione positiva e comparata da effettuarsi in base al curriculum di carriera e professionale del personale interessato in rapporto al posto da ricoprire. A parità di valutazione possono altresì essere prese in considerazione documentate situazioni familiari (ricongiunzione del nucleo familiare, numero dei famigliari, distanza tra le sedi etc.) o sociali.

7. Il comma 1 si applica anche nel caso di mobilità intercompartimentale dei dipendenti purché le amministrazioni interessate abbiano dato il proprio nulla osta. La comunicazione del nulla osta o del suo diniego da parte dell'azienda di appartenenza è effettuata entro un mese dalla data della domanda.

1. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'articolo se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 19 (*Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

2. In caso di perdurante situazione di carenza di organico, il personale neo assunto non può accedere alla mobilità se non siano trascorsi due anni dall'assunzione comprensivi del preavviso previsto dall'art. 19, comma 3 (*Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

3. Il comma 2 entra in vigore il 1 settembre 2004. Sono fatte salve le procedure dell'art. 19 citato per le domande di mobilità che abbiano ottenuto il nulla osta dell'azienda o ente di destinazione del dipendente alla data del 31 agosto 2004.

4. In considerazione dell'eccezionalità e temporaneità della situazione evidenziata al comma 2 nonché del suo carattere sperimentale, la clausola è soggetta a verifica delle parti al termine del quadriennio. In caso di vacanza contrattuale, la clausola scadrà comunque il 31 dicembre 2006.

5. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 19 (*Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è tuttora consentita la mobilità a compensazione - all'interno del comparto - fra i dipendenti di corrispondente categoria, livello economico e profilo professionale, previo consenso dell'azienda od ente interessati.

Nota L'applicazione della norma in esame va valutata alla luce della nuova formulazione dell'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001 di seguito riportato.

Articolo 30 *Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (Art. 33 del d.lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 13 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall'art. 18 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 20, comma 2 della legge n. 488 del 1999)*

1. *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.*

1-bis. *L'amministrazione di destinazione provvede alla riqualificazione dei dipendenti la cui domanda di trasferimento è accolta, eventualmente avvalendosi, ove sia necessario predisporre percorsi specifici o settoriali di formazione, della Scuola nazionale dell'amministrazione. All'attuazione del presente comma si provvede utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.*

2. *Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede.*

2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3.

2.2 Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.

2.3 Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste finalizzate all'ottimale funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2.

2.4 Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262 convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente articolo.

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.

2-ter. L'immissione in ruolo di cui al comma 2-bis, limitatamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri e al Ministero degli affari esteri, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.

2-quater. La Presidenza del Consiglio dei ministri, per fronteggiare le situazioni di emergenza in atto, in ragione della specifica professionalità richiesta ai propri dipendenti può procedere alla riserva di posti da destinare al personale assunto con ordinanza per le esigenze della Protezione civile e del servizio civile, nell'ambito delle procedure concorsuali di cui all' articolo 3, comma 59, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, e all' articolo 1, comma 95, della legge 30 dicembre 2004, n. 311".

2-quinquies. Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione.

2-sexies. Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all' articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.

**Accordi di mobilità
art. 33 CCNL del 01/09/1995**

1. Al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati:
 - a) per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
 - b) dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.
3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.
4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 9 comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL 7 aprile 1999 – Il riferimento nel testo originale era all'art. 6, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL 1° settembre 1995, sostituito.
5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
 - a) le aziende e gli enti riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
 - b) le aziende e gli enti cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
 - c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende ed enti riceventi. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dipendenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti professionali o di studio previsti per l'accesso ai pubblici concorsi, eccettuato il limite di età.
 - d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
 - e) le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
 - f) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e dei competenti organi, ai sensi dell'art. 51, comma 3 del D.Lgs. 29/1993 **Nota**, da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

Nota. L'art. 51 del d.lgs. n. 29 del 1993 corrisponde all'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza art. 21 CCNL integrativo del 20/09/2001

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

- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

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

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

Comando

art. 20 CCNL integrativo del 20/09/2001 Nota

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

2. Il comando è disposto per tempo determinato ed in via eccezionale con il consenso del dipendente alla cui spesa provvede direttamente ed a proprio carico l'azienda o l'amministrazione di destinazione. Il servizio prestato in posizione di comando è equiparato al servizio prestato presso l'azienda di provenienza.

3. Il posto lasciato disponibile dal dipendente comandato non può essere coperto per concorso o qualsiasi altra forma di mobilità.

4. I posti vacanti, temporaneamente ricoperti dal dipendente comandato, sono considerati disponibili sia ai fini concorsuali che dei trasferimenti.

5. Il comando può essere disposto anche nei confronti del dipendente per il quale sia in corso il periodo di prova, purché la conseguente esperienza professionale sia considerata utile a tal fine dall'azienda e previa individuazione delle modalità con le quali le amministrazioni interessate ne formalizzeranno l'avvenuto superamento.

6. Per finalità di aggiornamento, il dipendente può chiedere un comando finalizzato per periodi di tempo determinato presso centri, istituti e laboratori nazionali ed internazionali od altri organismi di ricerca che abbiano dato il proprio assenso.

7. Il comando del comma 6 è senza assegni e non può superare il periodo di due anni nel quinquennio, ferma restando l'anzianità di servizio maturata nel periodo di comando agli effetti concorsuali.

8. Ove il comando sia giustificato dall'esigenza dell'azienda per il compimento di studi speciali o per l'acquisizione di tecniche particolari, al dipendente comandato sono corrisposti gli assegni e, per un periodo non superiore a sei mesi, il trattamento di missione.

9. Sono disapplicati gli artt. 44 e 45, commi 4 e segg. del DPR 761/1979.

Nota. Si veda anche l'art. 13, commi 2 e 3, della legge n. 183 del 2010 (cd. collegato lavoro).

CAPO VI

LE FLESSIBILITA' NEL RAPPORTO DI LAVORO

Assunzioni a tempo determinato (art. 31 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge 230/1962 e successive modificazioni ed integrazioni e dell'art. 23, comma 1 della legge 27 febbraio 1987, n. 56, l'azienda o ente può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;
- b) in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, per astensione obbligatoria o facoltativa previste dal d.lgs. 151/2001;
- c) per assunzioni legate a particolari punte di attività per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.
- d) temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti stessi.
- e) per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati secondo la disciplina dell'art. 7, comma 6 della legge 28 dicembre 1988, n. 554, in base alle vigenti disposizioni. **Nota 1**

2. Per la selezione del personale da reclutare in attuazione del comma 1, le aziende ed enti applicano i principi previsti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. In

nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato

5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:

- I. le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
- II. in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 23 (*Assenze per malattia*) e 24 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) del CCNL 1 settembre 1995, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638. I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 23, comma 6 (*Assenze per malattia*) del CCNL 1 settembre 1995, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 23 (*Assenze per malattia*) del CCNL 1 settembre 1995.
- III. possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 21 (*Permessi retribuiti*) del CCNL 1 settembre 1995.
- IV. non possono essere concesse le aspettative di cui all'art. 12 (*Aspettativa*) del CCNL integrativo 20 settembre 2001.

7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:

- a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti

8. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2, della legge n. 230/62 **Nota 2**

9. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi e fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto disposto dall'art. 23, comma 4 della legge 56/1987 in materia di iscrizione nella lista di collocamento e relativa graduatoria. **Nota 3.**

10. Ai sensi dell'art. 2 della legge n. 230/1962 (*N.d.R ora art. 4 e 5 d.lgs 368/2001*), il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempre che il dipendente assente sia lo stesso.

11. Il medesimo dipendente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 10, solo dopo il decorso di dieci ovvero di venti giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti.

12. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 10, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto.

13. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.

14. I documenti di cui all'art. 14 (*Il contratto individuale di lavoro*) del CCNL 1 settembre 1995, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 del codice civile per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14 (*Il contratto individuale di lavoro*) del CCNL 1 settembre 1995.

15. Al dipendente a tempo indeterminato, può essere concesso dall'azienda o ente di provenienza un periodo di aspettativa, ai sensi dell'art. 12 comma 8 lett. B) (*Aspettativa*) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001 del presente contratto, per la durata del contratto di lavoro a tempo determinato eventualmente stipulato con la stessa o altra azienda o ente del medesimo o di altro comparto.

Nota 1. La disciplina del presente comma deve ritenersi abrogata per effetto dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 368 del 2001. In ogni caso, la normativa di riferimento per l'applicazione delle forme di lavoro "flessibili" nel pubblico impiego è costituita dall'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001. Il citato decreto legislativo n. 368 del 2001 è stato successivamente modificato dalla legge n. 92 del 2012, le cui disposizioni, ai sensi dell'art. 1, comma 7, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici. Il comma 8 del medesimo articolo precisa, altresì, che il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua e definisce, anche mediante iniziative normative, gli ambiti, le modalità e i tempi di armonizzazione della disciplina relativa ai predetti dipendenti.

Si riportano le disposizioni sopra citate.

D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 art. 1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite del 20 per cento (*N.d.r ovvero percentuale diversa se prevista dai CCNL*) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:

a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Legge 28 giugno 2012 n. 92 art. 1 comma 7. Le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo. Restano ferme le previsioni di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo.

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 art. 36.

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla di cui all'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla all'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei

confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto.

5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.

Nota 2. Ora occorre anche fare riferimento agli artt. 4 del d.lgs. n. 368 del 2001 sotto riportato.

Art. 4. Disciplina della proroga

1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Nota 3. Occorre fare riferimento anche all'art. 11 del d.lgs. n. 368 del 2001, sotto riportato.

Art. 11. Abrogazioni e disciplina transitoria

1. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo. (1)

2. In relazione agli effetti derivanti dalla abrogazione delle disposizioni di cui al comma 1, le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, manterranno, in via transitoria e salve diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro. (2)

3. I contratti individuali definiti in attuazione della normativa previgente, continuano a dispiegare i loro effetti fino alla scadenza.

4. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5.

(1) La Corte Costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44, 12 marzo 2008, n. 12, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui abroga l'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

(2) La Corte Costituzionale, con sentenza 25 febbraio-4 marzo 2008, n. 44 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui detta la disciplina transitoria in riferimento all'articolo 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

Contratto di fornitura di lavoro temporaneo art. 32 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Le aziende possono stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal d.lgs. 165/2001.

2. I contratti di lavoro temporaneo sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:

- a) nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;
- b) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;
- c) per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa momentaneamente farsi fronte con il personale in servizio;
- d) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili

o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;

- e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto massimo del 7% calcolato su base mensile dei lavoratori in servizio a tempo indeterminato presso l'azienda, arrotondato in caso di frazioni all'unità.

4. Ai sensi dell'art. 2 del CCNQ, sottoscritto in data 9 agosto 2000, è escluso il ricorso al lavoro temporaneo per il personale appartenente ai profili professionali delle categorie A e B - posizione economica iniziale - fino alla quarta qualifica del sistema di classificazione di cui al CCNL stipulato il 7 aprile 1999 ovvero a profili professionali anche delle categorie C e D addetti alla vigilanza ed a compiti ispettivi. E' rimessa alla valutazione delle aziende la possibilità di ricorrere alla forma di flessibilità di cui al presente articolo per le esigenze dei servizi di emergenza.

5. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico. L'azienda può ricorrere a tale flessibilità, tenendo conto dell'economicità dello strumento e della programmabilità delle urgenze.

6. Le aziende sono tenute, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d.lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

7. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale. E' possibile la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità previste dall'art. 38 del CCNL 7 aprile 1999. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

8. L'azienda comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.

9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

10. Le aziende provvedono alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del CCNL 7 aprile 1999, sul numero, sui motivi, sul contenuto e sul tipo di profilo, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza le aziende forniscono l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art.7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

11. Alla fine di ciascun anno, le aziende forniscono ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL (nel testo originale si faceva riferimento al "presente CCNL" del 20.09.2001) tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3 nonché quelle di cui al comma 8.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto alle aziende di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo del 28 luglio 2000, n. 254.

13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni della legge 196/97 e all'Accordo quadro stipulato il 9 agosto 2000.

Contratto di formazione e lavoro (art. 33 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL 7 aprile 1999, le aziende possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Il numero dei contratti di formazione e lavoro stipulabili è definito nell'ambito dei progetti previsti dall'art. 3, comma 3 della legge 863/1984.

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le aziende che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del d.lgs. 29/1993 (*N.d.R Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 31 del D.lgs. n. 165/200*). o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, a meno che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 21 (*Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza*) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle aziende del comparto, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a categorie riservatarie, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

- a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
- b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

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

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle categorie A e B, posizione economica iniziale.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 (*Il contratto individuale di lavoro*) del CCNL del 1 settembre 1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento del livello economico corrispondente al profilo di assunzione (Bs, C, D o Ds) dal CCNL del 7 aprile 1999 come integrato dal CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 17 (*Assunzione a tempo determinato*) del CCNL 1 settembre 1995, come riprodotto all'art. 31 (*Assunzione a tempo determinato*) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001, con le seguenti eccezioni:

- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);
- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

12. Il contratto di formazione e lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

- Malattia
- gravidanza e puerperio
- astensione facoltativa post partum
- servizio militare di leva e richiamo alle armi
- infortunio sul lavoro.

13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 8 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

14. Al termine del rapporto l'azienda è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art 6, comma 1 lett. B) (*Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*) del CCNL del 7 aprile 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.

16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle aziende che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili, informandone i soggetti sindacali.

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.

CAPO VII RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Rapporto di lavoro a tempo parziale art. 23 CCNL del 07/04/1999 Nota 1

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle categorie di personale del sistema di classificazione previsto dal CCNL del 7 aprile 1999 mediante:

a. assunzione, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni.

b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Nel caso del comma 1 lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini dei commi 4 e seguenti. **Nota 2**

3. L'azienda o ente, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio (*N.d.R Vale quanto previsto in nota 2.*)

4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

5. L'azienda o ente, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, sono tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni. Per i nuovi assunti con rapporto di lavoro a part-time la dichiarazione di non trovarsi in una delle condizioni di incompatibilità richiamate dal comma 4 deve essere dichiarata all'atto della stipulazione del contratto individuale come previsto dall'art. 14, comma 5, (*Il contratto individuale di lavoro*) del CCNL del 1 settembre 1995 del presente testo.

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

7. Il dipendente è tenuto a comunicare, entro quindici giorni, all'azienda o ente nella quale presta servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

8. Al fine di consentire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno inserito nei contingenti delle categorie di personale di cui al nuovo sistema di classificazione del personale, di cui all'art. 13 (*Il sistema di classificazione del personale*) CCNL 7 aprile 1999 del presente contratto, con particolare riguardo al comma 4, può essere arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

9. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro part - time vanno rispettate le indicazioni minime contenute nell'art. 39 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, che non incidono sul contingente del comma 8.

10. Le aziende o gli enti, in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, possono elevare il contingente del comma 8 di un ulteriore 10%. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro - in tali casi - sono presentate con cadenza trimestrale ed accolte a valere dal primo giorno del trimestre successivo, ai sensi del comma 2.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi del comma 10 ecceda i contingenti fissati in aggiunta, viene data la precedenza:

a) ai famigliari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;

b) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero. **Nota 3.**

12. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, ai sensi del d.lgs. 152/1997, è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione dell'orario e della prestazione lavorativa di cui all'articolo successivo, secondo quanto concordato con l'azienda o ente.

Nota 1. Sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale nelle pubbliche amministrazioni è intervenuto l'art. 73 del d.l. n. 112 del 2008, convertito dalla legge n. 133 del 2008, che ha modificato gli articoli 58 e 59 della legge n. 662 del 1996, in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e di destinazione delle risorse derivanti da tale trasformazione.

Nota 2. L'applicazione della clausola contrattuale deve avvenire in osservanza della normativa richiamata nella precedente nota, in base alla quale la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale costituisce espressione di una facoltà dell'amministrazione e non un diritto del dipendente. Si ricorrono che ai sensi dell'art. 12-bis del d.lgs. n. 61 del 2000, per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a seguito di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medica, continua a sussistere il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro il termine di 60 giorni dalla domanda del dipendente. In proposito vedasi anche le circolari emanate dal Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2009 e n. 9 del 2011.

Nota 3. Si veda l'art. 12 bis, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 61 del 2000 sotto riportato.

1. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

2. In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

3. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

art. 34 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Con riferimento alle modalità di cui all'art. 23, comma 12 (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*) del CCNL 7 aprile 1999 le parti specificano che la comunicazione dell'azienda è conseguenza dell'accordo intercorso tra essa ed il dipendente ai sensi dei medesimi commi.

art. 22 CCNL del 19/04/2004

1. Ad integrazione dell'art. 23, comma 8, (*Rapporto di lavoro a tempo parziale*), del CCNL 7 aprile 1999, con le procedure previste dall'art. 4 comma 5 del medesimo contratto, la percentuale del 25 % della dotazione organica complessiva dei contingenti delle categorie viene distribuita tra i profili in contrattazione integrativa tenuto conto, prioritariamente, delle esigenze di servizio e delle carenze organiche dei profili stessi. In tali casi sarà favorito il tempo parziale verticale salvo che il tempo parziale orizzontale non sia richiesto in applicazione della legge 151 del 2001 e della legge 104 del 1992.

2. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 7, comma 11 (*Servizio di pronta disponibilità*) primo periodo, del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle leggi 151 del 2001 e 104 del 1992, può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

3. Nei casi di tempo parziale verticale le prestazioni di pronta disponibilità ed i turni sono assicurati per intero nei periodi di servizio.

4. Al personale utilizzato ai sensi del comma 11, si applica l'art. 7 (*Servizio di pronta disponibilità*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 35 (*Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 che, nel nuovo testo sul trattamento economico del personale a tempo parziale ai commi 2, 3 e 5 ne specifica le modalità di svolgimento e le relative tariffe. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, oltre quello previsto dal comma 2 del citato articolo, non può superare n. 102 ore annue individuali.

Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale
art. 24 CCNL del 07/04/1999 e art. 34 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Al personale utilizzato ai sensi del comma 11, si applica l'art. 7 (*Servizio di pronta disponibilità*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con la precisazione che per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30 % di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.
2. Il tempo parziale può essere realizzato:
 - a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
 - b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
 - c) con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b.
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 (pag. 13) (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL del 7 aprile 1999, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.
4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000.
5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 61/2000.

art. 35, comma 2, CCNL integrativo del 20/09/2001

2. Il compenso per lavoro supplementare o straordinario di cui ai commi 3 e 4 del sostituito articolo 25 (*Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale*) del CCNL 7 aprile 1999 avviene con la tariffa prevista dall'art. 34 commi 7 ed 8 (*Lavoro straordinario*) del citato contratto sino al 30 dicembre 2001. Dal 31 dicembre la tariffa è aggiornata ai sensi dell'art. 39 del presente contratto.

CAPO VIII
DISCIPLINE SPERIMENTALI

Disciplina sperimentale del telelavoro
art. 36 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
 - a. telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
 - b. altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Le aziende, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) CCNL 7 aprile 1999, sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'azienda, sulla quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico delle aziende, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNQ del 23 marzo 2000.

5. Le aziende definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.
6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'azienda nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.
7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.
8. L'azienda definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23 marzo 2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.
9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le aziende attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.
10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'azienda.
11. Le aziende, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
 - danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
 - copertura assicurativa INAIL.
12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D. Lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.
13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 38 (*Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 7 aprile 1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.
14. È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore è informato anche attraverso i mezzi informatici a disposizione.
15. E' istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.
16. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNQ sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

CAPO IX FORMAZIONE

Formazione e aggiornamento professionale ed ECM art. 29 CCNL del 07/04/1999)

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

punto V (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999. Particolare attenzione è posta in tale ambito sulle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

3. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'Amministrazione ai sensi del comma precedente.

4. Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale comandato fruisce della formazione negli enti di appartenenza salvo che per i corsi di cui alla lettera b). I dipendenti comandati in servizio presso le aziende o gli enti di nuova istituzione, in attesa del loro inquadramento presso l'ente di destinazione, partecipano ai programmi di formazione realizzati da quest'ultimo. I programmi stabiliscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali abbiano carattere facoltativo ed in particolare definiscono:

- a) percorsi di formazione con esame finale collegato al sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2 (*Criteri e procedure per i passaggi tra categorie*) CCNL 7 aprile 1999;
- b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione dei programmi di cui al comma 2, con particolare riguardo:
 - I. ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
 - II. ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;
 - III. alle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle linee di indirizzo del piano sanitario nazionale e della programmazione regionale e locale dei servizi.

5. Le attività di formazione obbligatoria si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi, secondo le modalità definite nei programmi di formazione.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. La contrattazione integrativa, fermo restando il debito orario contrattuale, potrà, altresì, prevedere particolari articolazioni dell'orario settimanale e quantificare le ore necessarie a garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali, alla luce dei principi enunciati nel patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione formalizzati nell'intesa del 22 dicembre 1998.

7. L'aggiornamento obbligatorio stabilito dall'azienda o ente è svolto in orario di lavoro riguarda anche:

- a) l'uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico messo a disposizione dal Servizio sanitario nazionale;
- b) l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;
- c) la ricerca finalizzata del personale in base a programmi definiti dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi regionali;
- d) il comando finalizzato previsto dall'art. 45 del DPR 20. 12. 1979, n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui compete di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dipendente competono gli assegni inerenti al rapporto di lavoro.

8. Per l'attuazione dei programmi di formazione, gli enti possono avvalersi anche della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, delle Università e di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art.7, lett. e) del d.lgs. n. 39 del 1993.

9. Nell'ambito degli obiettivi di cui all'art. 12 (*Obiettivi*) CCNL 7 aprile 1999 del presente contratto le aziende e gli enti promuovono la formazione e l'aggiornamento specifico del personale cui viene attribuito l'incarico di cui all'art. 21 (*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca-indennità di funzione*) CCNL 7 aprile 1999.

10. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea, in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.

11. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del DPR 20.12.1979 n. 761, così come modificato dal comma 7, lett. d).

12. Qualora l'azienda o ente ritenga l'aggiornamento facoltativo, previsto al comma precedente, in linea con i programmi di formazione del personale e, comunque, strettamente connesso con l'attività di servizio può prevedere, preventivamente, il proprio concorso alle relative spese. Le iniziative di cui al presente comma devono avere esclusivo carattere formativo.

13. In attuazione dell'accordo integrativo di cui all'art. 4, comma 2 punto V (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999, il dirigente responsabile accoglie le domande di aggiornamento tenendo conto delle priorità connesse agli obiettivi assegnati alla struttura da lui diretta, delle attitudini personali e culturali dei lavoratori fornendo a tutti, a rotazione, l'opportunità di partecipazione ai programmi di aggiornamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, punto X, (*Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo*) e dell'art. 8, comma 3, (*Titolarietà dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro*) primo linea, del CCNL 7 aprile 1999.

14. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n. 502;
- b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal Servizio sanitario nazionale;
- c) formazione di base e riqualificazione del personale.

15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

16. Il personale è ammesso alla didattica secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle singole aziende ed enti, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.

17. L'attività didattica, se svolta fuori orario di lavoro, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di € 25,82 lordi, comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati nonché per la partecipazione alle attività degli organi didattici. Se l'attività in questione è svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 20 % per l'impegno nella preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati, in quanto effettuato fuori dell'orario di lavoro.

art. 20 CCNL del 19/04/2004

1. In materia di formazione è tuttora vigente l'art. 29 (*Formazione e Aggiornamento professionale ed ECM*) del CCNL 7 aprile 1999, che prevede la formazione e l'aggiornamento professionale obbligatorio. In tale ambito rientra la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n. 502/1992, da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'azienda o ente ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto 5 (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999.

2. L'azienda e l'ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda o ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 6 e seguenti dell'art. 29 (*Formazione e Aggiornamento professionale ed ECM*) del CCNL 7 aprile 1999 come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

3. Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l'acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del d.lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le aziende ed enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.

4. Ove, viceversa la garanzia del comma 2 venga rispettata, il dipendente che senza giustificato motivo non partecipi alla formazione continua e non acquisisca i crediti previsti nel triennio, non potrà partecipare per il triennio successivo alle selezioni interne a qualsiasi titolo previste.

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

6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario destinatario dell'art. 16 bis citato al comma 1 e, comunque, la formazione in genere al personale degli altri ruoli, nelle linee di indirizzo sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la necessità di implementare l'attività di formazione in ambito aziendale ed interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

7. La formazione deve, inoltre, essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza in base ai piani di cui al comma 1. Ove il dipendente prescelga corsi di formazione non rientranti nei piani suddetti ovvero corsi che non corrispondano alle suddette caratteristiche, la formazione - anche quella continua - rientra nell'ambito della formazione facoltativa.

8. Per favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, sono utilizzati anche gli istituti di cui agli artt. 22 (pag. 66) (Diritto allo studio) e 23 (*Congedi per la formazione*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

9. Per garantire le attività formative, le aziende ed enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14 del 1995, relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche disposizioni di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.

Nota 1. In riferimento a questo articolo, si riporta il testo della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 7 aprile 1999: "Per il perseguimento delle finalità di cui all'art. 29 sulla formazione e aggiornamento professionale del personale, le parti convengono sulla necessità di favorire, attraverso la contrattazione collettiva decentrata integrativa, un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse dell'Unione Europea ed il vincolo di reinvestimento di una quota delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e di modernizzazione. Pertanto, le parti auspicano di pervenire alla destinazione alle finalità previste dall'art. 29 di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale, in conformità a quanto previsto dal Protocollo di Intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997".

CAPO X NORME DISCIPLINARI

Obblighi del dipendente¹⁰⁸

art. 28 CCNL del 01/09/1995 e art. 11 CCNL del 19/04/2004

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel Codice di condotta **Nota 1**.
2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
 - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda o ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
 - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241;
 - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
 - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa);
 - e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
 - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
 - h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;
 - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
 - j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
 - k) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;
 - l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
 - m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
 - n) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
 - o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;

- p) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi¹¹².

Nota 1. Le previsioni in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici sono attualmente contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, emanato ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001. Come previsto dall'art 54, c. 5 del richiamato D.lgs. n. 165 del 2001, inoltre, ciascuna amministrazione definisce un proprio codice di comportamento che integra quello adottato con il D.P.R. sopra citato.

Sanzioni e procedure disciplinari

art. 29 CCNL del 01/09/1995 e art. 12 CCNL del 19/04/2004 Nota 1

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 28 (*Obblighi del dipendente*) CCNL 1° settembre 1995 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni previo procedimento disciplinare **Nota 2:**

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso

2. L'azienda o ente, salvo il caso del rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito – da effettuarsi tempestivamente e comunque entro 20 giorni da quando l'ufficio istruttore che, secondo l'ordinamento dell'azienda o ente è tenuto alla contestazione, è venuto a conoscenza del fatto – e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. **Nota 3.**

3. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 165 del 2001, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il dirigente responsabile della struttura, dandone contestuale comunicazione all'interessato, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente, i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento. Tale ufficio deve procedere alla contestazione entro i venti giorni successivi dalla data della lettera di comunicazione. In ogni caso qualora non sia rispettato il termine di dieci giorni per la comunicazione all'ufficio competente si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione stessa. **Nota 4**

4. Qualora invece emerga nel corso del procedimento e, quindi, dopo la contestazione che la sanzione da applicare non sia di spettanza del responsabile della struttura questi, entro cinque giorni, trasmette tutti gli atti all'ufficio competente, dandone contestuale comunicazione all'interessato. Il procedimento prosegue senza soluzione di continuità presso quest'ultimo ufficio con salvezza degli atti. **Nota 4**

5. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni. **Nota 4**

6. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento a suo carico, in tempo utile rispetto dei termini previsti dal comma 3. **Nota 4**

7. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue. **Nota 4**

8. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate nell'art. 30 CCNL 1° settembre 1995, nel rispetto dei principi e criteri di cui al comma 1 dello stesso articolo, anche per le infrazioni citate al comma 7, lett. c) del medesimo. Quando lo stesso ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato. **Nota 4**

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

11. Con riferimento al presente articolo sono da intendersi perentori il termine iniziale e quello finale del procedimento disciplinare. Nelle fasi intermedie i termini ivi previsti saranno comunque applicati nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza, che consentano la certezza delle situazioni giuridiche. **Nota 4**

12. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nota 1. La materia del procedimento e delle sanzioni disciplinari è stata completamente rivisitata dall'art. 69 del d.lgs. 150 del 2009, che ha modificato gli artt. 55 e segg. del d.lgs. n. 165 del 2001 (Vedi sotto) In materia si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 2010.

Nota 2. L'elenco delle sanzioni deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt. 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nota 3. Le previsioni concernenti l'individuazione dell'autorità disciplinare competente e le forme ed i termini del procedimento disciplinare (commi da 2 a 8, comma 11) sono disapplicate e sostituite da quelle contenute nell'art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

Nota 4. Valgono le note precedenti.

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165

Articolo 55 Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative.

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.

2. Ferma la disciplina in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile, ai rapporti di lavoro di cui al comma 1 si applica l'articolo 2106 del codice civile. Salvo quanto previsto dalle disposizioni del presente Capo, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.

3. La contrattazione collettiva non può istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari. Resta salva la facoltà di disciplinare mediante i contratti collettivi procedure di conciliazione non obbligatoria, fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, da instaurarsi e concludersi entro un termine non superiore a trenta giorni dalla contestazione dell'addebito e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La sanzione concordemente determinata all'esito di tali procedure non può essere di specie diversa da quella prevista, dalla legge o dal contratto collettivo, per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione. I termini del procedimento disciplinare restano sospesi dalla data di apertura della procedura conciliativa e riprendono a decorrere nel caso di conclusione con esito negativo. Il contratto collettivo definisce gli atti della procedura conciliativa che ne determinano l'inizio e la conclusione.

4. Fermo quanto previsto nell'articolo 21, per le infrazioni disciplinari ascrivibili al dirigente ai sensi degli articoli 55-bis, comma 7, e 55-sexies, comma 3, si applicano, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo, le disposizioni di cui al comma 4 del predetto articolo 55-bis, ma le determinazioni conclusive del procedimento sono adottate dal dirigente generale o titolare di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 3.

Articolo 55-bis Forme e termini del procedimento disciplinare

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione per più di dieci giorni, il procedimento disciplinare, se il responsabile della struttura ha qualifica dirigenziale, si svolge secondo le disposizioni del comma 2. Quando il responsabile della struttura non ha qualifica dirigenziale o comunque per le infrazioni punibili con sanzioni più gravi di quelle indicate nel primo periodo, il procedimento disciplinare si svolge secondo le disposizioni del comma 4. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Il responsabile, con qualifica dirigenziale, della struttura in cui il dipendente lavora, anche in posizione di comando o di fuori ruolo, quando ha notizia di comportamenti punibili con taluna delle sanzioni disciplinari di cui al comma 1, primo periodo, senza indugio e comunque non oltre venti giorni contesta per iscritto l'addebito al dipendente medesimo e lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, con un preavviso di almeno dieci giorni. Entro il termine fissato, il dipendente convocato, se non intende presentarsi, può inviare una memoria scritta o, in caso di grave ed oggettivo impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa. Dopo l'espletamento dell'eventuale ulteriore attività istruttoria, il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro sessanta giorni dalla contestazione dell'addebito. In caso di differimento superiore a dieci giorni del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente. Il differimento può essere disposto per una sola volta nel corso del procedimento. La violazione dei termini stabiliti nel presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

3. Il responsabile della struttura, se non ha qualifica dirigenziale ovvero se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, trasmette gli atti, entro cinque giorni dalla notizia del fatto, all'ufficio individuato ai sensi del comma 4, dandone contestuale comunicazione all'interessato.

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari ai sensi del comma 1, secondo periodo. Il predetto ufficio contesta l'addebito al dipendente, lo convoca per il contraddittorio a sua difesa, istruisce e conclude il procedimento secondo quanto previsto nel comma 2, ma, se la sanzione da applicare è più grave di quelle di cui al comma 1, primo periodo, con applicazione di termini pari al doppio di quelli ivi stabiliti e salva l'eventuale sospensione ai sensi dell'articolo 55-ter. Il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti

trasmessi ai sensi del comma 3 ovvero dalla data nella quale l'ufficio ha altrimenti acquisito notizia dell'infrazione, mentre la decorrenza del termine per la conclusione del procedimento resta comunque fissata alla data di prima acquisizione della notizia dell'infrazione, anche se avvenuta da parte del responsabile della struttura in cui il dipendente lavora. La violazione dei termini di cui al presente comma comporta, per l'amministrazione, la decadenza dall'azione disciplinare ovvero, per il dipendente, dall'esercizio del diritto di difesa.

5. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, il dipendente può indicare, altresì, un numero di fax, di cui egli o il suo procuratore abbia la disponibilità. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o del fax ed altresì della consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. È esclusa l'applicazione di termini diversi o ulteriori rispetto a quelli stabiliti nel presente articolo.

6. Nel corso dell'istruttoria, il capo della struttura o l'ufficio per i procedimenti disciplinari possono acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.

7. Il lavoratore dipendente o il dirigente, appartenente alla stessa amministrazione pubblica dell'incolpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni di ufficio o di servizio di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti, è soggetto all'applicazione, da parte dell'amministrazione di appartenenza, della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, commisurata alla gravità dell'illecito contestato al dipendente, fino ad un massimo di quindici giorni.

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere alla data del trasferimento.

9. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione del licenziamento o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso secondo le disposizioni del presente articolo e le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni di minore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, primo periodo, non è ammessa la sospensione del procedimento. Per le infrazioni di maggiore gravità, di cui all'articolo 55-bis, comma 1, secondo periodo, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare la sospensione o altri strumenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'autorità competente, ad istanza di parte, può proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riaprire il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Se il procedimento disciplinare si conclude con l'archiviazione ed il processo penale con una sentenza irrevocabile di condanna, l'autorità competente riapre il procedimento disciplinare per adeguare le determinazioni conclusive all'esito del giudizio penale. Il procedimento disciplinare è riaperto, altresì, se dalla sentenza irrevocabile di condanna risulta che il fatto addebitabile al dipendente in sede disciplinare comporta la sanzione del licenziamento, mentre ne è stata applicata una diversa.

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dalla presentazione dell'istanza di riapertura ed è concluso entro centottanta giorni dalla ripresa o dalla riapertura. La ripresa o la riapertura avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito da parte dell'autorità disciplinare competente ed il procedimento prosegue secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

Articolo 55-quater Licenziamento disciplinare

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

- a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;
- b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
- d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

Articolo 55-quinquies False attestazioni o certificazioni

1. Fermo quanto previsto dal codice penale, il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione che attesta falsamente la propria presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustifica l'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

3. La sentenza definitiva di condanna o di applicazione della pena per il delitto di cui al comma 1 comporta, per il medico, la sanzione disciplinare della radiazione dall'albo ed altresì, se dipendente di una struttura sanitaria pubblica o se convenzionato con il servizio sanitario nazionale, il licenziamento per giusta causa o la decadenza dalla convenzione. Le medesime sanzioni disciplinari si applicano se il medico, in relazione all'assenza dal servizio, rilascia certificazioni che attestano dati clinici non direttamente constatati né oggettivamente documentati.

Articolo 55-sexies Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare.

1. La condanna della pubblica amministrazione al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54, comporta l'applicazione nei suoi confronti, ove già non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla

gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

4. La responsabilità civile eventualmente configurabile a carico del dirigente in relazione a profili di illiceità nelle determinazioni concernenti lo svolgimento del procedimento disciplinare è limitata, in conformità ai principi generali, ai casi di dolo o colpa grave.

Codice disciplinare

art. 13 CCNL del 19/04/2004125 e art. 6 CCNL del 10/04/2008 Nota 1

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d.lgs. n.165 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causato all'azienda o ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste, rispettivamente, ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2 lett. c) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL stipulato il 20 settembre 2001 si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta, nell'ambiente di lavoro, non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'azienda o ente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300 del 1970;
- f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati rispetto ai carichi di lavoro;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'azienda o ente, agli utenti o terzi.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'azienda o ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste allo stesso comma presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata dal servizio oltre dieci giorni e fino a quindici giorni;
- c) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'azienda o ente o ad essa affidati, quando, in relazione alla posizione rivestita, il lavoratore abbia un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) insufficiente persistente scarso rendimento dovuto a comportamento negligente;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi;
- i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia comunque derivato grave danno all'Azienda o Enti, agli utenti o terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37,

comma 2 lett. b) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, salvo quanto previsto al comma 8, lett. a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'azienda o ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure di cui all'art. 18(pag. 80) (Mobilità interna) del CCNL 20 settembre 2001, commi 2 e 3 lett. c), in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'azienda o ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente scarso rendimento dovuta a comportamento negligente ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio ma non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio di minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti, alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

- b) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna passata in giudicato:
- f) per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;
- g) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; 7773. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
- h) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente richiamate nei commi da 6 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri previsti nei commi da 1 a 3, facendosi riferimento ai principi da essi desumibili quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 28 (*Obblighi del dipendente*) del CCNL 1 settembre 1995, nonché al tipo e alla misura delle sanzioni.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in ogni posto di lavoro in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

Nota 1. Vedi note precedenti. L'elenco delle sanzioni di cui al presente articolo deve essere integrato con quelle disposte direttamente dagli artt. 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies, 55-septies, del d.lgs. n. 165 del 2001. In materia si richiama anche la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 14 del 2010.

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale art. 14 CCNL del 19/04/2004 e art. 6 CCNL del 10/04/2008

1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane tuttavia sospeso fino alla sentenza definitiva fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 13, comma 8, lett. f) del CCNL 19.4.2004 (licenziamento senza preavviso). Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato. **Nota 1.**

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma precedente, quando l'azienda o ente venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla sentenza definitiva. **Nota 2**

3 Fatto salvo il disposto dell'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001, in linea generale, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'azienda o ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione. **Nota 2**

3. Per i casi previsti all'art. 5, comma 4, della legge n. 97 del 2001 il procedimento disciplinare precedentemente sospeso è riattivato entro 90 giorni da quando l'azienda o ente ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione. **Nota 2**

5. L'applicazione della sanzione prevista dall'art. 13 CCNL 19.04.2004, come conseguenza delle condanne penali citate nei commi 7, lett. h) e 8, lett. b) ed e) dell'art. 13 (*Codice disciplinare*) CCNL 19.04.2004, non ha carattere automatico essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'art. 5, comma 2 della legge n. 97 del 2001.

6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p. e l'Azienda dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di sentenza definitiva di proscioglimento, prima del dibattimento, ai sensi dell'art. 129 c.p.p. pronunciata con la formula "perché il fatto non sussiste", ovvero "perché l'imputato non lo ha commesso" si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la

rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 1 della legge n. 97 del 2001.

Nota 1. La clausola contrattuale deve ritenersi disapplicata in seguito all'intervento dell'art. 55-ter del d.lgs. n. 165 del 2001 (riportato sopra), introdotto dall'art. 69, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009, che ha stabilito il principio della separazione tra procedimento penale e procedimento disciplinare.

Nota 2. Vedi nota 1.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(art. 31 CCNL del 01/09/1995)

1. L'azienda e l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (art. 15 CCNL del 19/04/2004 e art. 6 CCNL del 10/04/2008)

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'azienda o ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13 commi 7 e 8 (*Codice disciplinare*) del CCNL 19.04.2004.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 14 (*Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*) CCNL 19.04.2004 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 14 (*Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*) del CCNL 19.04.2004, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni

previste ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (*Codice disciplinare*) del CCNL del 19 aprile 2004, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

**Norme transitorie per i procedimenti disciplinari
art. 16 CCNL del 19/04/2004**

Articolo non riportato dato il suo carattere transitorio.

**Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
(art. 48 CCNL integrativo del 20/09/2001)**

1. Le aziende, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL del 7 aprile 1999, adottano con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27.11.1991, n.92/131/CEE. Le parti, allo scopo di fornire linee guida uniformi in materia, allegano a titolo esemplificativo il codice-tipo.

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

Art. 1 (Definizione) 1.

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

Art. 2 (Principi)

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCNL in vigore.

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

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

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

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

Art. 4 (Procedura informale intervento della consigliera/del consigliere)

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

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

Art. 5 (Denuncia formale)

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

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

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

4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

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

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

Art. 6 (Attività di sensibilizzazione)

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

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

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

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

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

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

CAPO XI ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Cause di cessazione del rapporto di lavoro art. 37 CCNL del 01/09/1995

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 15, 23, 24 e 30 del presente contratto nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. 29/1993, ha luogo per:

a) compimento del limite massimo di età previsto dall'ordinamento vigente;

- b) recesso del dipendente;
- c) decesso del dipendente

Obblighi delle parti
(art. 38 CCNL del 01/09/1995)

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

Termini di preavviso
art. 39 CCNL del 01/09/1995

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

CAPO XII
NORME PARTICOLARI

Procedure di conciliazione ed arbitrato
art. 51 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Con l'entrata in vigore del CCNQ stipulato il 23 gennaio 2001 sulle procedure di conciliazione ed arbitrato si è completato il quadro normativo previsto dall'art. 69 bis del d.lgs. 29 del 1993 in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro. **Nota.**
2. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1 sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi al soggetto di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del predetto decreto, richiamati dall'art. 6, comma 1 lettera c punto b) del CCNL del 7 aprile 1999. **Nota.**
3. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dipendenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del D.Lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di personale previamente individuate, l'uso di alloggi di servizio.
Nota. Gli articoli 65 (Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali) e 66 (Collegio di conciliazione) del d.lgs. n. 165 del 2001 sono stati abrogati dall'art. 31, comma 9, della legge n. 183 del 2010 (cd. collegato lavoro), ai sensi del quale "Le disposizioni degli articoli 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile si applicano anche alle controversie di cui all'art. 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, il 1° e il 2° comma dell'articolo deve essere applicati in coerenza e nel rispetto della normativa sopravvenuta.

Disposizioni particolari
art. 23 CCNL 19/4/2004

5. A decorrere dal 1 gennaio 2002 il personale dipendente da un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra azienda o ente conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita. Tale mantenimento è garantito dal fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, ove confluiscono i risparmi della RIA del personale cessato dal servizio ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. a) del CCNL 20 settembre 2001, Il biennio economico.

Norma speciale per le A.R.P.A.
art. 50 CCNL integrativo 20/9/2001

1. Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL del 27 gennaio 2000 relativo al personale confluito nelle A.R.P.A. e fermo rimanendo quanto stabilito dal medesimo accordo in tema di struttura della retribuzione ed inquadramento del personale, al presente contratto viene allegata la tabella all. n. 4 di equiparazione del personale confluito nell'Arpa del Friuli-Venezia Giulia proveniente dall'Osservatorio meteorologico regionale (OSMER).

2. Con riferimento ai profili di collaboratore tecnico professionale e di collaboratore tecnico professionale esperto le A.R.P.A., in relazione ai propri settori di attività e tenuto conto dell'autonomia regolamentare in tema di reclutamento del personale, possono prevedere, tra i requisiti di accesso, anche ulteriori corsi di laurea oltre quelli indicati per i succitati profili dalle declaratorie di cui all'Allegato n. 1.

Clausola di interpretazione autentica
(art. 6 CCNL 20/9/2001, Il biennio economico)

1. L'art. 31, comma 10 (*Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico*) del CCNL 7 aprile 1999 si applica anche nel caso di dipendenti del Servizio sanitario nazionale vincitori di pubblico concorso o assunti a tempo determinato.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE ED INCREMENTI TABELLARI

Trattamento economico stipendiale di prima applicazione
(art. 30 CCNL del 07/04/1999) Nota. Articolo di carattere transitorio.

1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1 gennaio 1998 e sino al 31 ottobre 1998 la struttura della retribuzione del personale è così rideterminata:

a) Il trattamento economico iniziale del personale inserito nelle categorie è indicato nella tabella allegato 3. Esso è formato dallo stipendio tabellare iniziale già previsto dall'art. 41, comma 4, tabella A del CCNL del 1 settembre 1995 e dal CCNL del 27 giugno 1996, nonché dall'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del medesimo CCNL del 1995 nella misura comune agli appartenenti ai profili provenienti dalle stesse posizioni funzionali (tabella allegato 4).

b) Nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di altre quattro fasce retributive i cui valori economici annui sono stabiliti nella tabella allegato 5, primo e secondo prospetto.

2. Il trattamento economico stipendiale della prima fascia prevista dalla lettera b) sostituisce e assorbe le seguenti voci retributive:

- trattamento economico iniziale di cui alla lettera a);
- la misura intera della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 3, 4 e 5 del CCNL del 1 settembre 1995.

3. Il valore economico della seconda, terza e quarta fascia si aggiunge all'importo della fascia retributiva precedente ed assume il valore globale indicato nel secondo prospetto della tabella allegato 5.

4. Il trattamento economico iniziale e le successive fasce retributive sono erogati per 13 mensilità.

5. A decorrere dall'1 gennaio 1998 al personale resta attribuito, quale indennità denominata "professionale specifica", il valore economico derivante dall'eventuale residuo dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL del 1 settembre 1995 eventualmente non utilizzata ai fini del comma 1. I valori annui di tale indennità residua sono riportati nella tabella allegato 6 e vengono corrisposti per 12 mensilità esclusivamente ai profili ivi indicati.

6. L'importo dell'indennità professionale specifica di cui al comma 5 confluisce, comunque, nel fondo dell'art. 39 in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

Struttura della retribuzione e incrementi tabellari
art. 32 CCNL del 07/04/1999

1. Dal 1 novembre 1998 la struttura della retribuzione dei dipendenti delle aziende ed enti in applicazione dell'art. 30 (*Trattamento economico stipendiale di prima applicazione*) del CCNL 7 aprile 1999 è così rideterminata:

- a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale e dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) del CCNL 01.09.1995 e CCNL 27.06.1996; indennità integrativa speciale;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) fascia retributiva superiore;
- d) indennità professionale specifica (Allegato 4 della presente Raccolta);
- e) trattamento economico legato alle condizioni di lavoro e relative indennità;
- f) compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi e premi per la qualità della prestazione individuale;
- g) compensi per lavoro straordinario;
- h) indennità di funzione.

2. Le voci di cui alle lettere c) e d) sono corrisposte ove acquisite e le voci dalla lettera e) alla lettera i) ove spettanti.

3. Al personale, ove spettante, è anche corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

4. omissis....

5. omissis....

6. omissis....

I commi da 4 a 6 vengono omissi in quanto contengono i riferimenti agli incrementi tabellari o ad altre disposizioni superati dai CCNL successivi

art. 2 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico

Omissis.... vengono omissi in quanto contengono i riferimenti agli incrementi tabellari o ad altre disposizioni superati dai CCNL successivi

4. A partire dall'entrata in vigore del presente contratto (21 settembre 2001), nella categoria D, livello economico iniziale e livello economico Ds, sono istituite le posizioni economiche D5 e D5 Super, indicate nella tabella E del medesimo CCNL.

art. 6 CCNL del 31/07/2009

1. Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definiti dall'art. 7 (Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale) del CCNL del 10 aprile 2008, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A ed alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale delle categorie.

3. Gli importi delle fasce retributive sono rideterminati nei valori indicati nelle Tabelle C e D alle scadenze ivi previste e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 2.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale per il biennio 2008 – 2009, qualora corrisposta ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

CCNL del 31/07/2009 – Tabella A

Incrementi della retribuzione tabellare Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2008	Rideterminato dal 1.1.2009(1)
DS6	11,55	92,45
DS5	11,09	88,79
DS4	10,76	86,12
DS3	10,44	83,56
DS2	10,05	80,47
DS1	9,68	77,46
DS	9,31	74,54
D6	10,48	83,84
D5	10,11	80,92
D4	9,81	78,56
D3	9,53	76,25

D2	9,24	73,96
D1	8,95	71,65
D	8,63	69,12
C5	9,64	77,18
C4	9,20	73,63
C3	8,77	70,23
C2	8,49	67,92
C1	8,20	65,63
C	7,95	63,66
BS5	8,31	66,95
BS4	8,05	64,41
BS3	7,79	62,35
BS2	7,63	61,10
BS1	7,41	59,34
BS	7,19	57,54
B5	7,79	62,36
B4	7,63	61,09
B3	7,48	59,85
B2	7,34	58,80
B1	7,14	57,13
B	6,94	55,54
A5	7,11	56,94
A4	6,99	55,98
A3	6,87	55,03
A2	6,77	54,21
A1	6,60	52,82
A	6,42	51,89

(1) valori in Euro da decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2008

CCNL del 31/07/2009 – Tabella B
Nuova retribuzione tabellare annua Valori in Euro per 12 mensilità
cui aggiungere la 13[^]

Posizione economica	Dal 1.1.2008	dal 1.1.2009
DS6	28.579,38	29.550,18
DS5	27.447,82	28.380,22
DS4	26.622,93	27.527,25
DS3	25.830,94	26.708,38
DS2	24.876,11	25.721,15
DS1	23.947,88	24.761,24
DS	23.043,90	23.826,66
D6	25.919,98	26.800,30
D5	25.014,71	25.864,43
D4	24.285,72	25.110,72
D3	23.572,15	24.372,79
D2	22.864,12	23.640,76
D1	22.150,67	22.903,07
D	21.368,00	22.093,88
C5	23.861,14	24.671,62
C4	22.761,09	23.534,25
C3	21.711,80	22.449,32
C2	20.998,35	21.711,51
C1	20.290,32	20.979,48
C	19.679,96	20.348,18
BS5	20.574,04	21.272,92

BS4	19.913,37	20.589,69
BS3	19.274,06	19.928,78
BS2	18.887,66	19.529,30
BS1	18.345,42	18.968,58
BS	17.789,64	18.393,84
B5	19.279,03	19.933,87
B4	18.885,91	19.527,43
B3	18.500,91	19.129,35
B2	18.176,96	18.794,48
B1	17.662,98	18.262,86
B	17.168,99	17.752,19
A5	17.602,40	18.200,36
A4	17.305,41	17.893,29
A3	17.013,38	17.591,30
A2	16.757,79	17.327,07
A1	16.328,63	16.883,27
A	15.888,13	16.427,77

CCNL del 31/07/2009 – Tabella C
Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1° gennaio 2009 Valori in Euro per 12 mensilità
cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
23.826,66	24.761,24	25.721,15	26.708,38	27.527,25	28.380,22	29.550,18
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
22.093,88	22.903,07	23.640,76	24.372,79	25.110,72	25.864,43	26.800,30
C	C1	C2	C3	C4	C5	
20.348,18	20.979,48	21.711,51	22.449,32	23.534,25	24.671,62	
Bs	Bs1	Bs2	Bs3	Bs4	Bs5	
18.393,84	18.968,58	19.529,30	19.928,78	20.589,69	21.272,92	
B	B1	B2	B3	B4	B5	
17.752,19	18.262,86	18.794,48	19.129,35	19.527,43	19.933,87	
A	A1	A2	A3	A4	A5	
16.427,77	16.883,27	17.327,07	17.591,30	17.893,29	18.200,36	

Differenza annua tra lefasce dal 1° gennaio 2009

Ds	Ds1	D 2	D 3	Ds4	Ds	Ds
-	934,5	959,91	987,23	818,87	852,7	1.169,96
D	1	D	D3	D4	D5	D6
-	909,19	707,9	732,0	737,93	753,7	935,87
C	C1	C 2	C3	C 4	C5	
	631,30	732,03	737,81	1.084,9	1.137,37	
Bs	Bs1	Bs 2	B 3	Bs 4	Bs 5	
-	574,74	560,72	339,48	660,91	683,23	
B	B1	B2	B 3	B4	B 5	
-	510,67	531,62	334,87	398,08	406,44	
A	A1	A2	A3	A4	A 5	
-	455,50	453,80	264,23	301,99	307,07	

CCNL 31/7/2009 TABELLA D
Categorie e posizioni economiche di sviluppo al 1° gennaio 2008 Valori in euro a cui aggiungere
la tredicesima mensilità

Ds	Ds1	Ds2	Ds3	Ds4	Ds5	Ds6
23.043,90	2394788	2487611	2583094	2662293	2744782	2857938
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6
2136800	2215067	2286412	2357215	2428572	2501471	2591998
C	C1	C2	C3	C4	C5	
1967966	2029032	2099835	2171180	2276109	2386114	

Bs 1778964	Bs1 1834542	Bs2 1888766	Bs3 1927406	Bs4 1991337	Bs5 2027404
B 1716899	B1 1766298	B2 1817696	B3 1850091	B4 1888591	B5 1927903
A 1588813	A1 1632863	A2 1675779	A3 1701338	A4 1730541	A5 1760240

Differenza annua tra le fasce dal 1° gennaio 2008 Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Ds	Ds1 90398	Ds2 92823	Ds3 95483	Ds4 79199	Ds5 82489	Ds6 113156
D -	D1 78267	D2 71345	D3 70803	D4 71357	D5 72899	D6 90527
C -	C1 61066	C2 70803	C3 71345	C4 104929	C5 110005	
Bs -	Bs1 55578	Bs2 54224	Bs3 38640	Bs4 63931	Bs5 66067	
B -	B1 49399	B2 51398	B3 32395	B4 38500	B5 39312	
A -	A1 44050	A2 42916	A3 25559	A4 29203	A5 29699	

**Effetti dei nuovi stipendi
art. 11 CCNL del 31/07/2009**

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 6 (*Struttura della retribuzione e incrementi tabellari*) del CCNL 31 luglio 2009 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, diretto e indiretto sull'indennità premio di servizio, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 15, comma 7 del CCNL del 19 aprile 2004, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 6 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL del 10 aprile 2008. **Nota.** *Tale conferma, per una serie di successivi rinvii, riguarda l'art. 35, comma 5, CCNL 19.4.2004 "Il conglobamento sullo stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale, di cui all'art. 24, comma 3, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico anche con riferimento all'art. 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, n.335."*

**Retribuzione e sue definizioni
art. 37 CCNL integrativo del 20/09/2001**

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
 - a. retribuzione mensile che è costituita dal valore economico tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds ...omissis; **Nota** *Il riferimento alla "tabella B, colonna C, prospetto n. 2, allegata al CCNL del 20/9/2001 Il biennio economico alla tabella B" è stato omesso in quanto superato da successivi CCNL.*
 - b. retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dalle fasce economiche ...omissis; **Nota.** *Il riferimento "all'art. 30, comma 1, (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999 nonché dall'indennità integrativa speciale di cui alla tabella allegato 2 al CCNL integrativo 20.09.2001;" è stato omesso in quanto superato da successivi CCNL.*
 - c. retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale di cui alla tabella B, colonna D, prospetto 2, allegata al CCNL 20 settembre 2001 - Il biennio economico, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 20(pag. 45) (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) del CCNL 7 aprile 1999 ove spettante, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità;

d. retribuzione globale di fatto annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 (*Riduzione dell'orario*) del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

Struttura della busta paga art. 38 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'azienda, il nome e la categoria del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente. All'interno della busta paga sono evidenziate anche le ore accantonate in applicazione dell'art. 40 (*Banca delle ore*) del CCNL integrativo 20.09.2001.

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

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/1996.

Riconversione delle risorse economiche destinate al finanziamento dell'indennità infermieristica e del livello VIII bis (art. 40 CCNL del 07/04/1999)

1. L'indennità della professione infermieristica di cui all'art. 49, commi 1 secondo periodo, 2 e 4, primo periodo, del DPR 28 novembre 1990, n. 384 è attribuita al personale avente diritto fino al 31 dicembre 1999. Tale personale, sino alla predetta data, si colloca nelle fasce retributive secondo quanto previsto dall'art. 31. Successivamente a tale data il conseguimento delle fasce successive a quelle di primo inquadramento avviene con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo delle indennità che sarebbero state maturate dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

2. Il livello VIII bis di cui all'art. 49 del CCNL del 1 settembre 1995 con la stipula del presente contratto è trasformato in fascia retributiva e corrisponde alla posizione Ds2 di cui alla tabella allegato 4. Tale fascia retributiva, in prima applicazione del presente contratto, viene attribuita al personale già inquadrato nell'ex livello VIII bis. Sino al 31 dicembre 1999 l'acquisizione di tale fascia retributiva Ds2 avviene al maturare dei requisiti e con le procedure previsti dal citato art. 49 e, successivamente a tale data, con le regole generali dell'art. 35 mentre l'importo del livello economico che sarebbe stato maturato dal personale interessato al raggiungimento delle anzianità previste dal citato art. 49 affluisce al fondo dell'art. 39 per il finanziamento dei percorsi economici orizzontali e delle posizioni organizzative secondo la ripartizione definita in contrattazione integrativa.

CAPO II I FONDI

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio

Biennio 1994-1995 (art. 43 CCNL del 01/09/1995)

1. Il trattamento economico accessorio del personale dipendente prevede emolumenti connessi a determinate posizioni o situazioni lavorative ovvero compensi correlati ai risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale.

2. Al finanziamento della parte variabile della retribuzione connessa alle posizioni o situazioni lavorative di cui al comma 1, si provvede mediante l'utilizzo dei seguenti fondi:

1) Fondo per il compenso del lavoro straordinario:

Il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma spettante al personale destinatario del presente contratto per l'anno 1993, ai sensi dell'art. 10 del DPR n. 384 del 1990 e nel limite ivi previsto, decurtata del 5 per cento, a decorrere dal 1 gennaio 1996.

Tale fondo è finalizzato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.

Resta ferma la disciplina vigente per la quantificazione delle tariffe orarie del lavoro straordinario secondo l'art. 10, commi 7 e 9 del D.P.R. 384/1990.

2) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno:

Il fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma spesa per l'anno 1993 per il pagamento delle indennità di cui: all'art. 18 del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270; all'art. 57, commi 2 e 3, (eccetto la quota pensionabile pari a L. 15.000) dello stesso decreto; agli artt. 46, comma 2, u.c.; 49 (commi 3, 5, 6), 51, 52 e 54 del D.P.R. 384/1990. Detto fondo è incrementato in ragione d'anno di una somma pari allo 0,3 per cento del monte salario, calcolato con riferimento all'anno 1993 per il solo personale disciplinato dal presente contratto.

Il fondo è finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti, collegati alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza. E', pertanto, destinato alla corresponsione delle indennità di turno, reperibilità, per servizio notturno, festivo e festivo-notturno. Le predette indennità sono corrisposte nelle misure fissate nell'art. 44 (*Indennità per particolari condizioni di lavoro*) del CCNL 1° settembre 1995.

3) Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro in relazione alla qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità.

Tale fondo, costituito dall'1 dicembre 1995, è finalizzato a remunerare particolari posizioni di lavoro, in relazione all'accresciuta professionalità e responsabilità dei dipendenti, secondo la disciplina di cui all'art. 45 (*Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità*) del CCNL 1° settembre 1995. Il fondo è costituito da una somma pari allo 0,86 per cento del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1993 ed è incrementabile con le somme dei fondi di cui ai punti 1 e 2 qualora non utilizzate, al netto degli eventuali maggiori oneri riflessi derivanti per il perseguimento delle finalità previste dall'art. 45 comma 4 e seguenti.

Biennio 1996-1997
(art. 2 CCNL del 27/06/1996)

1. La disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro è confermata anche per la vigenza del presente contratto con le precisazioni e le modifiche di cui ai seguenti commi.

2. In sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. e) (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL del 1.9.1995, il fondo previsto dall'art. 43, comma 2, punto 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del medesimo CCNL, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda o ente, può essere destinato in parte al finanziamento del fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e del fondo per compensare particolari posizioni di lavoro in relazione alla qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità previsti dal citato art. 43, comma 2, punti 2) e 3). L'eventuale trasferimento della quota di fondo del compenso per lavoro straordinario al fondo del comma 4 del presente articolo è irreversibile. Le Aziende ed enti, nel caso che in sede di contrattazione decentrata sia stata utilizzata la predetta facoltà, per far fronte ad eventuali particolari esigenze di servizio sopravvenute, provvederanno mediante il ricorso agli strumenti previsti dall'art. 18, comma 2 del CCNL del 1.9.1995 o con i riposi sostitutivi di cui all'art. 10, comma 6 del D.P.R. 384/1990.

3. Le indennità previste dall'art. 45, commi 1 e 2 (*Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità*) del CCNL 1° settembre 1995, sono aumentate di L. 5.000 mensili fisse lorde, a decorrere dal 1.1.1997.

4. Il fondo costituito dall'1.12.1995 ai sensi dell'art. 43, comma 2, punto 3 (pag. 135) (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del succitato CCNL, per l'anno 1997 è incrementato di una somma pari allo 0,58 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1995 e di una ulteriore somma pari allo 0,50% dello stesso monte salari a decorrere dal 31.12.1997 ed a valere per l'anno 1998. L'incremento del fondo è finalizzato ad un aumento corrispondente del numero dei beneficiari dell'indennità maggiorata di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui agli artt. 45, comma 3, (*Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità*) del CCNL 1° settembre 1995 e seguenti e 49, comma 4, (*Livello retributivo VIII bis*) del CCNL del 1° settembre 1995. La corresponsione dell'indennità citata ai nuovi beneficiari decorre dal 1.7.1997 e si applica con le stesse modalità, condizioni e valori economici previsti dall' art. 45 indicato, mentre il numero massimo dei beneficiari risulta incrementato in conseguenza degli stanziamenti previsti dal presente articolo.

5. Gli incrementi attribuiti dal presente contratto al fondo del comma 4 operano solo per l'anno di riferimento consolidandosi per gli anni successivi, ferme rimanendo le possibilità di trasferimento di risorse previste dal presente articolo e dall'art. 43, comma 2, punto 1 e 2 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL del 1.9.1995.

art. 10 CCNL del 22/05/1997

1. All'art. 43, comma 2, punto 2 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL dell'1 settembre 1995, dopo il secondo periodo è aggiunto il seguente: "Per l'applicazione del presente contratto le aziende ed enti che, in attuazione degli artt. 30 e 31 del decreto legislativo n. 29/1993, ridetermino con atto formale la dotazione organica del personale destinatario del presente contratto in misura superiore a quello preso a base del calcolo di cui al presente punto, nel finanziare la predetta dotazione organica dovranno tenere conto del valore delle indennità relative ai posti di nuova istituzione per incrementare in misura congrua, con atto deliberativo, il fondo di cui al presente punto. Fermo restando che l'incremento previsto dal presente punto è calcolato sul monte salari 1993, qualora il personale in servizio nel 1995 risulti comunque superiore a quello preso come base di calcolo nel 1993, il fondo di cui al presente punto è formato dall'ammontare delle somme spese nel 1995 per le indennità sopra citate.

Biennio 1998-1999

art. 38, comma 1 CCNL del 07/04/1999

1. Dal 1 gennaio al 31 dicembre 1998 alla corresponsione del trattamento accessorio connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, si provvede con i fondi già previsti dall'art. 43, comma 2, punti 1) e 2) (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL del 1 settembre 1995, come modificati ed integrati dai CCNL del 27 giugno 1996 - relativo al secondo biennio economico - e dal CCNL integrativo del 22 maggio 1997 il cui ammontare è quello consolidato alla data del 31 dicembre 1997. In particolare il fondo per il compenso del lavoro straordinario qualora eccedente deve essere calcolato sulla base delle 65 ore pro capite per dipendente in servizio. A decorrere dal 1 gennaio 1999 si provvede agli stessi compensi unificando i due fondi che - dalla medesima data - assumeranno la denominazione di "Fondo per i compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno".

2. Al fine dell'utilizzo del fondo di cui al comma 1 sono confermate tutte le indennità per particolari condizioni di lavoro previste dall'art. 44 (*Indennità per particolari condizioni di lavoro*) del CCNL 1 settembre 1995 e dal CCNL 27 giugno 1996 nonché le modalità della loro erogazione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 41, comma 7. A tal fine, dal 31.12.1999 il fondo stesso è incrementato da una quota pari allo 0,06% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi.

3. omissis...

4. omissis...

5. omissis...

6. omissis...

7. omissis...

Nota. I commi da 3 a 7 del presente articolo sono stati omessi in quanto gli stessi sono stati riportati nelle norme concernenti le diverse tipologie di fondi.

Biennio 2000-2001

(art. 3 CCNL del 20/09/2001)

1. I fondi di cui all'art. 38, commi 1 e 3 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio e Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 7 aprile 1999 sono confermati e per il loro tramite si provvede al finanziamento dei trattamenti economici cui i fondi stessi sono finalizzati con le precisazioni dei seguenti commi. Il loro ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1999 ed, in particolare, il fondo dell'art. 38 comma 1 è comprensivo dell'incremento annuo dello 0,06% previsto a tale scadenza.

2. omissis...

3. omissis...

4. omissis...

Nota. I commi da 2 a 4 del presente articolo sono stati omessi in quanto gli stessi sono stati riportati nelle norme concernenti le diverse tipologie di fondi.

Biennio 2002-2003

art. 29 CCNL del 19/04/2004

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno previsto dall'art. 38, comma 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL 7 aprile 1999 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2002. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2001. Sono, altresì, confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 38 comma 2.

2. In attuazione di quanto previsto dall'art. 25 (*Indennità per turni notturni e festivi*) del CCNL 19.4.2004, il fondo del comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2002 è incrementato per dodici mensilità di € 7,69 mensili per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi.

Il fondo solo limitatamente al 2002, è incrementato per dodici mensilità di € 1,15 mensili per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi.

4. A decorrere dal 1 gennaio 2003, il fondo come rideterminato dal comma 2 è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 2,59 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi in applicazione dell'art. 26 (*Indennità per l'assistenza domiciliare*) del CCNL 19 aprile 2004. Dalla stessa data, ai sensi dell'art. 27, il fondo stesso è ulteriormente incrementato per dodici mensilità di € 0,16 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2001 al netto degli oneri riflessi, oltre le risorse di cui all'art. 33, comma 2, lettera c).

Biennio 2004-2005
(art. 3 CCNL del 05/06/2006)

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 29 (pag. 135) del CCNL 19 aprile 2004, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2004. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 29.

Biennio 2006-2007
(art. 8 CCNL del 10/04/2008)

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 29 del CCNL 19 aprile 2004, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art. 29.

Biennio 2008-2009
(art. 7 CCNL del 31/07/2009)

1. Il fondo per il finanziamento dei compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno, di cui all'art. 8 (pag. 135) del CCNL 10 aprile 2008, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007. Sono altresì confermate tutte le modalità di utilizzo previste dal citato art.8.

Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Biennio 1994-1995
(art. 46 CCNL del 01/09/1995)

1. Il trattamento accessorio di cui all'art. 40, comma 1 (*Struttura della retribuzione*) del CCNL 1° settembre 1995, connesso con i risultati raggiunti nell'ambito della produttività collettiva ed individuale è costituito dai seguenti fondi:

1) Fondo per la qualità della prestazione individuale:

Tale fondo è finalizzato alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti e del loro contributo alla efficienza delle aziende ed Enti, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati, mediante la corresponsione dei premi di qualità della prestazione individuale di cui all'art. 48 (*La qualità della prestazione individuale*) del predetto CCNL. Detto fondo per il 1995 è costituito dallo 0,1 per cento del monte salari con riferimento all'anno 1993 per il personale disciplinato dal presente contratto e, a decorrere dall'1 gennaio 1996, da una somma pari allo 0,2 per cento del monte salari stesso.

2) Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi:

Il Fondo è costituito, nel suo ammontare, dalla somma complessiva dei fondi di produttività sub 1 e sub 2 di cui agli artt. 57 e segg. del D.P.R. 384/1990 – effettivamente riferiti alle categorie di personale di cui al presente contratto – determinata per l'anno 1993 e decurtata della percentuale prevista dall'art. 8, comma 3 della legge 537/1993. Tale fondo, a decorrere dal 31 dicembre 1995 ed a valere sulla competenza 1996, senza alcun pregiudizio sugli aumenti del biennio successivo, è rivalutato – per l'anno 1996 – del tre per cento, calcolato sul fondo determinato per l'anno 1993 ed incrementato da quanto residua dai fondi dell'art. 43 nonché del punto 1) del presente comma, se non utilizzati.

Tale fondo è finalizzato alla erogazione di compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi nei termini e con le modalità stabiliti dall'art. 47

Biennio 1996-1997
(art. 3 CCNL del 27/06/1996)

1. Ai sensi degli articoli 4, comma 8 e 13, comma 1 del D.Lgs. n. 502 del 1992 e successive modificazioni od integrazioni, le aziende ed enti, a decorrere dall'1.1.1997 sulla base del consuntivo 1996, incrementano il fondo di cui all'art. 46, comma 1 punto 2 (*Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e*

per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 1° settembre 1995, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995, in presenza:

- a) di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei Bilanci di previsione annuale; ovvero:
- b) della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi qualitativi e quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singoli enti ed aziende e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine non superiore ad un triennio, pareggio da valutarsi alla luce delle variazioni tecnico legislative intervenute nelle regole di formazione del bilancio stesso.

2. Il sistema di utilizzo delle risorse di cui al comma 1, si inquadra nel processo di innovazione delle aziende ed enti che richiede:

- razionalizzazione dei servizi di cui al titolo I del d. lgs. 29/1993;
- ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- attivazione dei centri di costo;
- istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

3. Il fondo previsto dall' art. 46, comma 1, punto 2)(pag. 141) (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 1° settembre 1995 si consolida nel suo ammontare per gli anni successivi, ferme rimanendo le possibilità di trasferimento a detto fondo di risorse provenienti da quelli di cui all'art. 43 e 46, comma 1, punto 1) dello stesso CCNL.

4. Per la vigenza del presente contratto, il fondo di cui al comma 1 è incrementato con le risorse aggiuntive ed i risparmi di gestione previsti nel presente articolo solo a consuntivo e, pertanto, per gli esercizi successivi devono essere nuovamente verificate le condizioni per la conferma dell'incremento stesso.

(art. 12 CCNL integrativo del 22/05/1997)

1. All'art. 46, comma 1(pag. 141) (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 1° settembre 1995, alla fine del punto 1) sono aggiunte le seguenti parole: "Al fondo così costituito sono aggiunte le risorse di cui all'art. 18 della legge 109/1994 - come modificato dall'art. 6 del D.L. 101/1995, convertito in legge 216/1995. La ripartizione di tali risorse al personale interessato è stabilita in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 5 del presente contratto. Il personale che percepisce tali incentivi non beneficia del premio per la qualità della prestazione individuale.

Biennio 1998-1999 (art. 38, CCNL del 07/04/1999)

1. omissis...

2. omissis... **Nota.** I commi 1 e 2 del presente articolo sono stati omessi in quanto gli stessi sono stati riportati nelle norme concernenti le diverse tipologie di fondi.

3. Dal 1° gennaio al 31 dicembre 1998, sono unificati anche i fondi disciplinati dall'art. 46, comma 1, punti 1) e 2) (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 1° settembre 1995, per la corresponsione, rispettivamente, dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, nell'ammontare consolidato al 31 dicembre 1997, con le seguenti precisazioni:

a) nel consolidamento del fondo della produttività collettiva non va considerato quanto connesso alle risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 1 (Risorse aggiuntive e risparmi di gestione per l'incremento del fondo destinato alla produttività collettiva) del CCNL del 27 giugno 1996 e dall'art. 17 del CCNL del 22 maggio 1997;

b) qualora gli incrementi derivino da economie di gestione, queste dovranno essere espressamente accertate a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e dovranno corrispondere ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle attività.

c) a partire dall'1.1.1999 la contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo, definirà le risorse da destinare all'incentivazione della produttività collettiva ed al miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei premi di produttività collettiva ed individuale .

d) resta confermata la possibilità di utilizzazione - anche temporanea - nel fondo per la produttività collettiva - di eventuali risparmi accertati a consuntivo nella gestione del fondo di cui al comma 1.

4. Il fondo previsto nel comma 3 è denominato "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali". Esso è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle relative condizioni:

a) a decorrere dal 1 gennaio 1998 con le risorse derivanti: dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, nella misura destinata dalle aziende ed enti alla contrattazione integrativa; dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni; da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ed enti ad incentivi del personale.

b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

5. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 4 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un'ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997.

6. La verifica del raggiungimento dei risultati di cui al comma 4, lett. b) ed al comma 5 è affidata al nucleo di valutazione o ai servizi di controllo interni ed è, in ogni caso, condizione necessaria per l'erogazione dei compensi relativi alla produttività, secondo le modalità stabilite in contrattazione integrativa.

7. Il fondo della produttività collettiva di cui al comma 3, è decurtato in sede di contrattazione integrativa da un minimo del 10% elevabile sino al 15 % per finanziare il fondo dell'art. 39. Tale decurtazione avverrà da data non anteriore al 1 luglio 1999.

Biennio 2000-2001
(art. 3 CCNL del 20/09/2001)

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

omissis....**Nota.** *Gli altri commi sono stati omissi dal testo del presente articolo, in quanto gli stessi sono stati riportati nelle norme concernenti le diverse tipologie di fondi.*

Biennio 2002-2003
(art. 30 CCNL del 19/04/2004)

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali di cui all'art. 38, comma 3 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 7 aprile 1999 è confermato. L'ammontare del fondo al 1 gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001 con le precisazioni contenute nel comma 2.

2. Nel consolidamento del fondo non vanno considerate le seguenti risorse:

- a) le risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 2 (*Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*), primo periodo e dall'art. 4 comma 1 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) del CCNL 20 settembre 2001 - Il biennio economico, queste ultime nella misura in cui - in contrattazione integrativa - sono state destinate ad incrementare il fondo stesso;
- b) gli incrementi derivanti da economie di gestione accertate espressamente ed a consuntivo dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione e corrispondenti ad effettivi incrementi di produttività o di miglioramento dei servizi o di ottimizzazione delle risorse;
- c) le risorse di cui al successivo comma 3, lettera a).

3. Dal 1 gennaio 2002 il fondo del comma 1 è incrementato:

a) previa verifica a consuntivo 2001, dalle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449 del 1997, nella misura destinata dalle aziende ed enti alla contrattazione integrativa nonché dalle economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti previsti dalla legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni. **Nota.**

b) sulla base di disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende o enti ad incentivi al personale ovvero di vigenti disposizioni, anche regionali, che destinano una parte delle risorse ad incentivi al personale;

c) sulla base del consuntivo 2001, dall'1%, come tetto massimo del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 al netto degli oneri riflessi, in presenza di avanzi di amministrazione o pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regione e singole aziende ed enti, finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro un termine prestabilito, ai sensi delle vigenti disposizioni;

d) dalle somme derivanti da economie di gestione accertate come indicato nel comma 2 lettera b).

4. Il predetto fondo è, altresì, incrementato con le ulteriori risorse contrattuali dell'art. 32 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) e con le risorse aggiuntive regionali di cui all' art. 33 comma 1 (*Risorse per la contrattazione integrativa*), del CCNL 19.04.2004, secondo le misure stabilite dalla contrattazione integrativa.

5. E' confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29(pag. 135) (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno) e 31 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retribuite, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.

6. Con riguardo all'art. 38 (*Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 7 aprile 1999 è confermato il comma 5 con riferimento alle finalità delle risorse aggiuntive regionali ed il comma 6 per la verifica e valutazione dei risultati di gestione.

Nota. In proposito si veda dall'art. 73 del D.L. n. 112 del 2008, convertito dalla Legge n. 133 del 2008.

Biennio 2004-2005
(art. 4 CCNL del 05/06/2006)

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2004 anche per quanto alle modalità di utilizzo. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003 con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 19 aprile 2004.

2. Dal 1 gennaio 2004 il fondo stesso è incrementato dalle medesime voci indicate nelle lettere a), b), c) e d) del comma 3 dell'art. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 19 aprile 2004.

3. Sono altresì confermati i commi 5 e 6 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Biennio 2006-2007
(art. 9 CCNL del 10/04/2008)

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006, come integrato dalle risorse di cui all'art. 6 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) del CCNL del 5 giugno 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005 con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 19 aprile 2004.

2. Dal 1 gennaio 2006 il fondo stesso continua ad essere alimentato dalle medesime voci indicate nelle lettere a), b), c) e d) del comma 3 dell'art. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 19 aprile 2004.

3. Sono altresì confermati i commi 5 e 6 dell'art. 30 del CCNL 19 aprile 2004.

Biennio 2008-2009
(art. 8 CCNL del 31/07/2009)

1. Il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali, di cui all'art. 9 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno*) del CCNL 10 aprile 2008 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007, con le precisazioni contenute nel comma 2 dell'art. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 19 aprile 2004.

2. Dal 1 gennaio 2008 il fondo stesso continua ad essere alimentato dalle medesime voci indicate nelle lettere a) - per la parte riferita alla L. 449/97 -, b), c) e d) del comma 2 dell'art. 9 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 10 aprile 2008.

3. Dal 1 gennaio 2008 il fondo continua ad essere altresì alimentato dalla voce indicata nella lettera a) - per la parte riferita alla L. 662/1996 e s.m.i. - del comma 2 dell'art. 9 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno*) del CCNL 10 aprile 2008 fino alla data di entrata in vigore del DL 112/2008 convertito con L. 133/2008.

4. E' altresì confermato il comma 3 dell'art. 9 del CCNL 10 aprile 2008.

**Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi
(art. 47 CCNL del 01/09/1995)**

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2, (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 1° settembre 1995 è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:
 - a) il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;
 - b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;
 - c) la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;
 - d) il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro;
 - e) la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.
2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti – mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n. 502/1992 e 14 del d.lgs. n. 29/1993 – in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.
3. Nel passaggio al nuovo sistema dovranno, comunque, essere garantiti i livelli assistenziali ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a).
4. In attuazione del contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 1° settembre 1995, i dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal dirigente responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente a tutti i dipendenti dell'unità operativa. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato, sono comunicati ai singoli dipendenti.
5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 1° settembre 1995, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.
6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati – con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione – sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.
7. L'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti nel contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 1° settembre 1995 nei limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato.
8. Ferma rimanendo la formazione del fondo con le regole stabilite all'art. 46 comma 1, punto 2) (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) CCNL del 1° settembre 1995, per le aziende e gli enti che non hanno ancora attivato la metodologia di budget citata al comma 2, è consentita sino al 31 dicembre 1996, la gestione dell'istituto incentivante secondo le norme previste dall'art 57, comma 6, lett. b) del D.P.R. 384/1990, nel rispetto, in particolare, dei principi di cui ai commi 1, 2 e 4." La citata formulazione del comma 8 è stata modificata dall'art. 13 del CCNL del 22/05/1997, con il quale è stato stabilito che "la data del 31.12.1996 è sostituita con la data del 30.6.1997.
9. Il nucleo di valutazione o il servizio di controllo di cui al comma 4 svolge anche un'attività di monitoraggio che si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.RA.N., da allegarsi alla relazione annuale sullo stato dell'amministrazione.
10. Per le aziende e gli enti di cui al comma 8 tale rapporto dovrà in particolare evidenziare lo stato di attuazione della nuova metodologia.

art. 13 CCNL integrativo del 22/05/1997)

1. All'art. 47, comma 8 del contratto (Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi), la data del 31.12.1996 è sostituita con la data del 30.6.1997.

Principi in materia di compensi per la produttività (art. 5 CCNL del 31/07/2009)

1. Le parti confermano la disciplina della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, dettata dall'art. 47 (*Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi*) del CCNL 1.9.1995, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'vo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

La qualità della prestazione individuale (art. 48 CCNL del 01/09/1995)

1. Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico, dal 1 dicembre 1995, ciascuna azienda o ente corrisponde i premi di qualità della prestazione individuale utilizzando il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 1, CCNL 01.09.1995.

2. Il premio è attribuito ad una percentuale massima del 7 per cento del personale in servizio nei limiti del fondo indicato nel comma 1. L'importo di detti premi è determinato secondo i valori della tabella allegato B CCNL 01.09.1995.

3. I dirigenti attribuiscono i premi entro il 30 giugno e 30 novembre di ciascun anno e provvedono all'erogazione dei premi nei mesi di luglio e dicembre, sulla base dei seguenti criteri, anche disgiunti: precisione e qualità delle prestazioni svolte;

- a) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione di cambiamenti organizzativi;
- b) orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio servizio e tra diversi servizi;
- c) capacità organizzativa e di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

4. Il processo di valutazione di cui al comma 2 avviene, sentiti i dirigenti responsabili delle unità operative, secondo modalità stabilite dall'azienda o ente, che ne informa le organizzazioni sindacali a norma dell'art. 7, comma 2, CCNL 01.09.1995, del presente contratto. Gli obiettivi e criteri sulla cui base sarà effettuata la valutazione devono essere specificamente definiti per figure professionali e relative specificazioni. Il processo di valutazione è gestito dal dirigente responsabile, con verifica e coordinamento della direzione generale.

5. Le decisioni adottate dai dirigenti sono rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati generali dell'applicazione del presente articolo sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con le amministrazioni interessate. Eventuali controversie sull'applicazione del presente istituto saranno oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale il cui procedimento sarà definito entro il 31 dicembre 1995.

6. I risultati raggiunti, per ciascuna amministrazione, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o nucleo di valutazione istituito ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 29 del 1993. L'attività di monitoraggio si conclude con un rapporto da trasmettere all'A.R.A.N. e da allegarsi alla Relazione annuale sullo stato della amministrazione.

Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica

Biennio 1998-1999 (art. 39 CCNL del 07/04/1999)

1. Per il finanziamento delle fasce retributive ...*omissis* **Nota** Il riferimento "all'art. 30, comma 1, lett. b) (*Trattamento economico stipendiale di prima applicazione*) CCNL del 07/04/1999" è superato dai successivi CCNL. , dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 (*Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni*), 21) (*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca-indennità di funzione*) e 36 (*Misura dell'indennità di funzione*), della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9, penultima colonna (parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 30, comma 1 lett. a) (*Trattamento economico stipendiale di prima applicazione*) del CCNL 7 aprile 1999, nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella, di cui all'Allegato 4 della presente

raccolta, le aziende ed enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dall'1 gennaio 1998:

- dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna terza, del CCNL 7 aprile 1999;
- dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 (*Trattamento economico stipendiale di prima applicazione*) del CCNL 7 aprile 1999 e alla tabella di cui all'Allegato 4 della presente raccolta.

2. Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio dall'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 (*Trattamento economico stipendiale di prima applicazione*) e 31, comma 8 (*Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico*) e 36, comma 3 (*Misura dell'indennità di funzione*) del CCNL 7 aprile 1999.

3. Il fondo del comma 1 sostituisce e riassume quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL del 1° settembre 1995, come integrato dal CCNL del 27 giugno 1996.

4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

- a) a decorrere da data non anteriore al 1 luglio 1999 da una quota minima del 10 % elevabile fino al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, comma 3;
- b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;
- c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari allo 0,81 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi;
- d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

5. La contrattazione collettiva integrativa individua all'interno del fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative ai sensi dell'artt. 20 (*Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni*), 21 (*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca-indennità di funzione*) e 36 (*Misura dell'indennità di funzione*) ivi compresa la quota parte delle risorse di cui al comma 4 lett. a). A tal fine, con la medesima decorrenza dell'incarico, le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, sono incrementate con le risorse provenienti dal fondo dell'art. 38, comma 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) per effetto del riassorbimento nell'indennità di funzione del compenso per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 36 comma (*Misura dell'indennità di funzione*) nella misura corrispondente a n. 65 ore pro - capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data il fondo del citato art. 38, (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL 7 aprile 1999 è, correlativamente, decurtato di un importo pari all'entità delle competenze assorbite. La corresponsione dell'indennità la cui misura è indicata nell'art. 36 (*Misura dell'indennità di funzione*) del medesimo CCNL, avviene da data non anteriore al conferimento al personale interessato dei relativi incarichi con le procedure previste dal presente contratto.

6. Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 36, comma 3 (*Misura dell'indennità di funzione*), le risorse attinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.

7. In attesa dell'attuazione degli artt. 35 e 36 e - successivamente - a regime, qualora nel fondo del comma 1 risultassero a consuntivo ancora disponibili eventuali risorse, esse - per il medesimo anno in cui si è verificato il residuo - sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 (*Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 7 aprile 1999 e, quindi, riassegnate al fondo del presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono pertanto utilizzabili nel fondo per la produttività collettiva solo temporaneamente e non si storicizzano.

8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) e Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali e 39) (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

9. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi.

Biennio 2002-2003
(art. 31 CCNL del 19/04/2004)

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica previsto dall'art. 39

(Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del CCNL 7 aprile 1999 è confermato.

2. L'ammontare del fondo al 1 gennaio 2002 è quello consolidato al 31 dicembre 2001, in applicazione del CCNL del 20 settembre 2001, Il biennio economico 2000 - 2001. In particolare sono confermate le previsioni:

a) dell'art. 39, comma 4 lettera b) (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999 (quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica) secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 1 lettera c), (*Coordinamento regionale*) del CCNL 19/4/2004;

b) dell'art. 39, comma 4 lettera d) (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999 (risorse derivanti dal fondo relativo alle condizioni di lavoro dell'art 29 (*Formazione e aggiornamento professionale ed ECM*) del medesimo CCNL in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi, anche a parità di organico);

c) dell'art. 3, comma 3, lettera a) (*Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*), del CCNL 20 settembre 2001 - Il biennio economico (RIA del personale cessato dal servizio).

3. A decorrere dal 1° gennaio 2002 e dal 1° gennaio 2003 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate direttamente dal presente contratto nelle misure indicate nelle tabelle C e D.

4. Il fondo è, altresì, incrementato con decorrenza dal 1 gennaio 2003 con le seguenti risorse contrattuali:

a) complessivi € 6,05 mensili per tredici mensilità, per dipendente in servizio alla data del 31 dicembre 2001, al netto degli oneri riflessi così ripartiti:

- € 2,00 mensili per tredici mensilità, per tutti i dipendenti in servizio come sopra indicato, per dare attuazione all'art. 18;
- € 4,05 mensili, per tredici mensilità, per tutti i dipendenti in servizio come sopra indicato, per dare attuazione all'art. 19, lettera d) (*Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale*) del CCNL 19/04/2004.

b) della quota di risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) del CCNL 19/4/2004.

5. Il predetto fondo è, altresì, incrementato dalle risorse aggiuntive regionali :

a) di cui all'art. 33, comma 1 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) CCNL 19/4/2004 secondo le misure stabilite dalla contrattazione integrativa a decorrere dal 1° gennaio 2002;

b) a decorrere dal 1° gennaio 2003 del valore economico corrispondente all'importo degli aumenti dell'indennità professionale specifica prevista per il personale di cui all'art. 28 (*Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS*) CCNL 19/4/2004 in misura pari al numero dei dipendenti interessati;

c) a decorrere dal 1° gennaio 2003 del valore corrispondente all'importo economico necessario per i passaggi dalla ctg D iniziale nel livello economico Ds del personale indicato nell'art. 19, comma 1, lettere b) e c)) (*Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale*) CCNL 19/4/2004. L'importo è calcolato tenendo conto delle modalità di inquadramento economico esplicitate nella medesima norma.

6. Ai fini dell'art. 19, comma 1, lett. a) (*Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale*) CCNL 19/4/2004 per le sole aziende ed enti che non abbiano ancora attuato la prima applicazione dell'art. 12, comma 2 (*Norma programmatica*) del CCNL 20 settembre 2001 - Il biennio economico – è confermato anche il finanziamento già disposto dalla medesima clausola.

7. Tutte le risorse assegnate al fondo del comma 1 dal presente contratto per il raggiungimento delle finalità dallo stesso previste, ai sensi dell'art. 39 comma 2 (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL del 7 aprile 1999 tornano al fondo alla data di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo avvenuta del personale che ne ha usufruito, fatto salvo - previa consultazione con i soggetti dell'art. 9 (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL del 7 aprile 1999 - quanto destinato al finanziamento degli artt. 18 (pag. 33) (Profili) e 19 (*Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale*), nonché art. 12 (*Norma programmatica*) del CCNL 20 settembre 2001- Il biennio economico, ove si confermino i posti in dotazione organica per i passaggi verticali interni.

8. Sono, altresì, confermate le clausole dell'art. 39 commi 5, 6, 7 e 8 (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999. In particolare, con riguardo all'applicazione del comma 8, si richiamano le modalità stabilite all'art. 7, comma 1, lettera d) (*Coordinamento regionale*) CCNL 19.4.2004.

Biennio 2004-2005
(art. 5 CCNL del 05/06/2006)

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 31 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retribuite, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2004 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 2 del medesimo articolo. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2003.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2004, dal 1 febbraio 2005 e dal 31 dicembre 2005 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella A.

Biennio 2006-2007
(art. 10 CCNL del 10/04/2008)

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 31 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retribuite, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 19 aprile 2004 è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2006 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 2, lett. a), b) e c) del medesimo articolo, come integrato dall'art. 6 del CCNL 5 giugno 2006. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2005.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2006 e dal 1 febbraio 2007 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella A.

Biennio 2008-2009
(art. 9 CCNL del 31/07/2009)

1. Il fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, di cui all'art. 10 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 10 aprile 2008, è confermato a decorrere dal 1 gennaio 2008 per le modalità di utilizzo nonché di incremento previste al comma 1 del medesimo articolo. Il suo ammontare a tale data è quello consolidato al 31 dicembre 2007.
2. A decorrere dal 1.1.2008 e dal 1.1.2009 il fondo deve essere rivalutato automaticamente in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite ai dipendenti che gravano sul fondo stesso, incrementate e finanziate dal presente contratto nelle misure indicate nella tabella A.

Progetti e programmi per il miglioramento dei servizi all'utenza
(art. 10 CCNL del 31/07/2009)

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione, le Aziende promuovono specifici progetti, programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.
2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Azienda ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività fissata nei livelli essenziali di assistenza soprattutto per quanto riguarda gli obiettivi di riduzione delle liste di attesa e la piena e qualificata erogazione dei servizi, ivi compreso l'ampliamento degli orari delle strutture.
3. Nell'ambito dei vincoli di finanza pubblica fissati per i rispettivi sistemi sanitari regionali e fatto salvo comunque il rispetto dei Patti per la salute e dei relativi obiettivi e vincoli economici e finanziari, le Regioni, in presenza di ulteriori economie effettuate nell'ambito di processi strutturali di razionalizzazione e riorganizzazione del settore sanitario che consentano complessivi risparmi di spesa, ivi compresi quelli riferiti ai costi per il personale, individuano con specifica direttiva, a valere dall'anno 2009, ulteriori risorse nel limite massimo dello 0,8%, calcolate sul monte salari 2007, per il finanziamento dei progetti innovativi di cui ai commi precedenti. Dette risorse non sono oggetto di consolidamento in alcuno dei fondi previsti dal presente CCNL e non possono finanziare voci del trattamento fondamentale della retribuzione.
4. Le suddette risorse sono erogate a consuntivo, previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti, da attuarsi mediante appositi indicatori e parametri previsti nell'ambito della direttiva regionale di cui al comma 3, sulla base dei criteri individuati nell'Allegato 1 al presente CCNL. Tale risorse vengono destinate ai dipendenti direttamente coinvolti nell'ambito di tali progetti, secondo appositi meccanismi premiali correlati ai risultati conseguiti.

**Risorse per la contrattazione integrativa
(art. 4 CCNL del 20/09/2001, II biennio economico)**

Utilizzo delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa

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

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

(artt. 32 e 33 CCNL del 19/04/2004)

1. Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 (*Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) del CCNL 7 aprile 1999 come integrato dall'art. 4 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) del CCNL 20 settembre 2001 - II biennio economico. Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) e 31 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*), nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti.

2. A decorrere dal 1 gennaio 2003 le Regioni mettono a disposizione delle aziende ed enti un ulteriore ammontare di risorse pari allo 0,32% calcolato sul monte salari 2001 al netto degli oneri riflessi, allo scopo di raggiungere le seguenti finalità ritenute prioritarie nel processo di aziendalizzazione e sviluppo delle risorse umane:

- a) valorizzare le professionalità del personale del ruolo sanitario di cui all'art. 28 (pag. 167) (*Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS*) del CCNL 19 aprile 2004 nella misura dello 0,12%;
- b) procedere nel percorso del riordino delle professioni sanitarie e dell'assistente sociale iniziato con la ridefinizione dei relativi profili e con le leggi n. 42 del 1999, n. 251 del 2000 e n 1 del 2002 mediante le progressioni previste dall'art. 19 comma 1 lett. b) e c), nella misura dello 0,17%;
- c) nella misura dello 0,03% per cofinanziare la erogazione dell'indennità SERT di cui all'art. 27;
- d) favorire il perseguimento di altre finalità strategiche ed obiettivi di salute e qualità dei servizi, collegati anche al piano sanitario regionale ed individuati da ciascuna Regione, con gli eventuali residui delle risorse di cui al presente articolo nel caso che quelle previste dalle lettere a), b) e c) non siano state totalmente utilizzate.

3. Per l'applicazione del comma 2, lettera a), entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, ciascuna azienda o ente invia alla propria Regione la relazione sulle risorse economiche occorrenti per il pagamento delle indennità di cui all'art. 28 (*Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS*) del CCNL 19 aprile 2004, erogandone, comunque, il relativo importo ai dipendenti interessati dalla decorrenza fissata dalla clausola citata.

4. Per l'applicazione del comma 2, lettera b), entro il termine fissato dal comma 3 è inviata anche la relazione sulle risorse economiche occorrenti per i passaggi del personale di cui all'art. 19 lettere b) e c)) (*Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale*) del CCNL 19 aprile 2004, tenuto conto che per l'inquadramento economico dei dipendenti interessati vi è un parziale auto finanziamento mediante le fasce già attribuite al personale interessato. Nel frattempo dovrà essere garantito l'avvio di tutte le procedure necessarie per la rapida attuazione dei passaggi medesimi con garanzia dell'erogazione del nuovo trattamento economico da parte delle aziende ed enti, a procedure ultimate, secondo le decorrenze previste dalle norme di riferimento.

5. Le risorse per l'applicazione del comma 2, lettere a) e b) incrementano il fondo di cui all'art. 31 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 19.4.2004. Quelle della lettera c) sono, invece, destinate al fondo dell'art. 29 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno*) CCNL del 19.4.2004 per l'indennità SERT che è comunque erogata nel frattempo dalle aziende dalla decorrenza contrattuale. Quelle della lettera d) sono, invece, destinate ai fondi degli artt. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) e 31 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) in base all'art. 7, comma 1 lettera a) (*Coordinamento regionale*).

(art. 6 CCNL del 05/06/2006)

1. Con decorrenza dal 31.12.2005 a valere per l'anno 2006 le risorse pari allo 0,51% calcolato sul monte salari 2003 (€ 134,29 in ragione d'anno per dipendente) sono destinate alla contrattazione integrativa che provvederà a ripartirle tra i fondi degli artt. 30 (*Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali*) (art. 30 CCNL) e 31 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 19 aprile 2004, garantendo prevalentemente il fondo della produttività.

2. Dal 1 gennaio 2004, è altresì confermato l'art. 33, comma 1 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) del CCNL 19 aprile 2004 relativo alle risorse aggiuntive regionali da destinare alla contrattazione integrativa pari al 1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni, ai sensi dell'art. 33, comma 1 (risorse per la contrattazione integrativa) del CCNL 19 aprile 2004.

(art. 11 CCNL del 10/04/2008)

1. Per ogni dipendente in servizio al 31.12.2005, una somma pari a 13,5 euro annui lordi per l'anno 2007, rideterminate in 28,73 euro annui lordi per l'anno 2008 è destinata alla contrattazione integrativa, garantendo prevalentemente il fondo della produttività.

2. Dal 1 gennaio 2006, sono confermate le risorse per la contrattazione integrativa di cui all'art. 6 (*Risorse per la contrattazione integrativa*) del CCNL 5.6.2006, Il biennio economico.

**CAPO III
INDENNITA'**

Indennità per particolari condizioni di lavoro

(art. 44 CCNL del 01/09/1995, art. 41 CCNL del 07/04/1999 e art. 25 CCNL del 19/04/2004)

1. E' confermata l'indennità di pronta disponibilità nella misura di € 20,66 lorde. L'istituto rimane regolato dall'art. 18 del D.P.R. 270/1987 ed è applicato rigorosamente agli operatori ed alle condizioni ivi indicate.

2. Sono confermate le seguenti indennità di:

- a) polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di € 723,04. Detta indennità compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.
- b) profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di € 0,15 giornaliera per il personale operante in reparti o unità operative fisiologiche (pneumologiche), ai sensi della legge 9 aprile 1953, n. 310 e successive modificazioni;
- c) bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987.

3. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti al V, VI e VII livello retributivo ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda o ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi. In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 2) (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL 01.09.1995 potranno essere individuati altri operatori, il cui orario di lavoro, per obiettive esigenze dell'azienda o ente, debba essere articolato su tre turni. A tale personale compete l'indennità giornaliera prevista dal presente comma.

4. Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dal I all' VII livello retributivo, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'azienda o dell'ente per almeno dodici ore giornaliera ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a € 2,07. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

5. Agli operatori professionali coordinatori – caposala ed ostetriche – che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno – in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura – compete un'indennità mensile, lorda di € 25,82, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.

6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

- a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13;

- b) nelle terapie sub-intensive individuate ai sensi delle disposizioni regionali e nei servizi di nefrologia e dialisi: 4,13.
- c) nei servizi di malattie infettive: €5,16.
7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali di V, VI e VII, operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.
8. Al personale appartenente alle posizioni funzionali di III e IV livello retributivo – ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza – assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di €1,03.
9. In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 2) (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*), nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.
10. Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.
11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.
12. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.
13. Le indennità di cui al presente articolo, cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7, decorrono dal 1 dicembre 1995 e riassorbono dalla stessa data quelle previste al medesimo titolo dagli artt. 55 e 57 (per la parte non pensionabile), 59 del D.P.R. 270/1987, dagli artt. 46, comma 2 u.c., 49 – commi 3, 5 e 6 – 51 e 52.

**Indennità per turni notturni e festivi
(art. 25 CCNL del 19/04/2004)**

Il testo omissis in quanto i relativi contenuti sono già stati riportati ai commi 11 e 12 dell'articolo 44 del CCNL 01.09.1995 (Indennità per particolari condizioni di lavoro).

**Indennità di rischio da radiazioni
(art. 5 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico)**

1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica – ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28.03.1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27.10.1988 n. 460) e confermata dall'art. 4 (*Rischio radiologico*) del CCNL 27.06.1996 – a decorrere dall'entrata in vigore del CCNL del 20 settembre 2001 – Il biennio economico (dal 21 settembre 2001) è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di € 103,29 mensili lordi.
2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante al personale interessato è trasferito dal fondo di cui all'art. 38, comma 1 (Finanziamento dei trattamenti accessori), del CCNL 07.04.1999, al fondo dell'art. 39 (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 07.04.1999
3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*), del CCNL 07.04.1999.
4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a (*Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*) del CCNL 07.04.1999.
6. Al personale dei commi 1 e 3, competono un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.
7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con

l'indennità di profilassi antitubercolare confermata dall'art. 44, comma 2 (*Indennità per particolari condizioni di lavoro*), secondo alinea del CCNL 01.09.1995.

8. La tabella all. n. 6 del CCNL 7 aprile 1999 è sostituita con la tabella F del presente contratto. Sono disapplicati l'art. 54 del D.P.R. 384/1990 e l'art. 4 (*Rischio radiologico*) del CCNL II biennio parte economica 1996 – 1997 del 27 giugno 1996. In proposito si fa presente che la Tabella F è stata modificata dalla Tabella C, riportata nell'Allegato 4.

Indennità per l'assistenza domiciliare (art. 26 CCNL del 19/04/2004)

1. Al fine di favorire il processo di de-ospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali, a decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'azienda o ente che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera - nella misura sottoindicata - per ogni giorno di servizio prestato:

- a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 lordi;
- b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

2. L' indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 (*Indennità per particolari condizioni di lavoro*) del CCNL 01.09.1995 ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L' indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo 20.09.2001.

Indennità SERT (art. 27 CCNL del 19/04/2004)

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale addetto ai SERT in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:

- a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 lordi;
- b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

2. L' indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 (pag. 162) (*Indennità per particolari condizioni di lavoro*) del CCNL 01.09.1995 ove spettanti. Essa compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso il SERT limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L' indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo 20.09.2001.

Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS (Art. 28 CCNL 19/4/2004)

1. Al fine di proseguire nel processo di una adeguata valorizzazione del personale del ruolo sanitario, a decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità professionale specifica prevista per gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso (punto 8 della tabella F del CCNL 2000 – 2001 II biennio)187 è rideterminata nel valore annuo lordo in € 764,36 (pari a L. 1.480.000), quella delle puericultrici (punto 6 della medesima tabella) nel valore annuo lordo di € 640,41 (pari a L. 1.240.000).

2. A decorrere dalla medesima data del comma 1, per i masso-fisioterapisti e massaggiatori (punto 7 della citata tabella F)188 è istituita l'indennità professionale specifica del valore annuo lordo di € 516,46 (pari a L. 1.000.000).

3. omissis189

4. L'indennità professionale compete al personale destinatario del presente articolo anche in caso di passaggio alla categoria C ai sensi dell'art 18 (*Profili*) del CCNL 19 aprile 2004.

Indennità specifica spettante al personale del ruolo sanitario – profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente - destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds

(art. 7 CCNL del 05/06/2006)

1. A titolo di interpretazione autentica a decorrere dal 1.9.2003 al personale collaboratore professionale sanitario - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica - nel passaggio dalla posizione D alla posizione Ds, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettere b) e c) (*Investimenti sul personale per il*

- processo di riorganizzazione aziendale) del CCNL 19 aprile 2004, è mantenuta anche l'indennità professionale specifica di € 433,82 in godimento, di cui alla Tabella E allegata al medesimo CCNL. La Tabella F citata è stata sostituita dalla Tabella C del CCNL 5.6.2006, riportata nell'Allegato 4.
2. Con decorrenza 1 gennaio 2004, l'indennità professionale specifica, prevista per il personale collaboratore professionale sanitario esperto ex operatore professionale dirigente, dalla Tabella E allegata al CCNL 19 aprile 2004, pari ad € 340,86, è rideterminata in € 433,82. Detta indennità è confermata nella medesima misura anche per il personale collaboratore sanitario esperto - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica.
3. La Tabella E allegata al CCNL 19 aprile 2004 è sostituita dalla tabella C, di cui all'Allegato 4.

CAPO IV ULTERIORI TRATTAMENTI ACCESSORI

Lavoro straordinario (art. 34 CCNL del 07/04/1999)

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.
3. Le aziende ed enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto XI. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.
4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.
5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'azienda o ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a domanda del dipendente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, nel mese successivo.
7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro straordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
 - a) stipendio tabellare iniziale di livello in godimento;
 - b) indennità integrativa speciale (IIS), in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;
 - c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.
8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.
9. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario dal 1 gennaio 1998 resta confermata nei valori spettanti al 31.12.1997. Successivamente è adeguata secondo le decorrenze degli incrementi del trattamento tabellare iniziale.
10. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 38, comma 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del 7 aprile 1999.

(art. 39 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Con decorrenza 31 dicembre 2001, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 34, comma 7 (*Lavoro straordinario*), del CCNL 7 aprile 1999, è rideterminata dividendo per 156 la retribuzione base mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. b) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Tale misura è maggiorata ai sensi del comma 8 del citato art. 34 (*Lavoro straordinario*). Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 (*Riduzione dell'orario*) del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.
2. Il comma 7 dell'art. 34 (*Lavoro straordinario*) del CCNL 7 aprile 1999 è disapplicato dal 31 dicembre 2001.

Banca delle ore (art. 40 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 34, comma 3 (*Lavoro straordinario*) del CCNL 7 aprile 1999, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 34, comma 8 (*Lavoro straordinario*) del CCNL 7 aprile 1999, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL del 7 aprile 1999.

6. La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.

7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 34, comma 6 (*Lavoro straordinario*) del CCNL 7 aprile 1999 nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.

Bilinguismo

(art. 41 CCNL integrativo del 20/09/2001)

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

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Trattenute per scioperi brevi

(art. 42 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lett. b) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo 20.09.2001.

Trattamento di trasferta

(art. 44 CCNL integrativo del 20/09/2001) Nota

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a. una indennità di trasferta pari a:

- L. 40000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;

- Un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore **Vedi nota.**

b. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;

c. un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

d. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;

e. il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;

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

3. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L. 43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta

per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L. 85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.

4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

5. I dipendenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfetaria di L. 40.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.

6. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 5 sono ricomprese le seguenti:

- Attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
- Assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
- Attività che comportino imbarchi brevi;
- Interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.

7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto, nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.

12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 50, comma 2, ultimo periodo.

14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.

15. Sono disapplicati l'art. 43 del DPR 761/1979 e l'art. 18 del DPR 384/1990.

16. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lettera a), primo alinea ed al comma 5 decorrono dal 31 dicembre 2001.

Nota. L'art. 1, comma 213, della legge n. 266 del 2005, ha soppresso l'indennità di trasferta e l'art. 6, comma 12, del D.L. n. 78 del 2010, convertito dalla legge n. 122 del 2010, il quale, sebbene con alcune eccezioni, ha eliminato il rimborso delle spese per l'utilizzo del mezzo proprio.

Trattamento di trasferimento¹⁹² (art. 45 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa azienda per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:

- Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
- Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- Rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
- Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- Indennità di prima sistemazione.

2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

3. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità, con le risorse di cui all'art. 1, comma 59 della legge 662 del 1996 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. Per le modalità di erogazione e le misure economiche del trattamento di cui al comma 1 si rinvia a quanto previsto dalle leggi n. 836 del 18/12/73, n. 417 del 26/7/78 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni.

Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale
(art. 43 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 del CCNL del 19/04/2004)

1. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto al momento del distacco, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.
2. Nel trattamento economico spettante all'atto del distacco, al dipendente cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa da almeno un anno, l'indennità di funzione, dovrà essere corrisposta solo nella quota prevista dall'art. 36, comma 3 (*Misura dell'indennità di funzione*) del CCNL 07.04.1999.
3. Ai sensi dell'art. 5 (*Distacchi sindacali*) del CCNQ del 7 agosto 1998, i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 07.04.1999, al servizio prestato nell'azienda, anche ai fini della mobilità salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova, ove previsto, in caso di vincita di concorso.

(art. 41, comma 9, del CCNL del 19/04/2004)

Ad integrazione dell'art. 43, comma 3 (*Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 ed oltre a quanto già ivi stabilito per il sistema di classificazione, al personale in distacco ed in aspettativa sindacale ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

Trattamento di fine rapporto
(art. 45 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
 - a) trattamento economico iniziale ...omissis... *Il riferimento "di cui alla tabella B, colonna E, prospetto n. 2 del CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001" è stato superato da successivi CCNL.*
 - b) fasce economiche di sviluppo professionale in godimento ...omissis... *Il riferimento "ai sensi dell'art. 30, comma 1 lettera b) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999" è stato superato da successivi CCNL. superato da successivi CCNL.*
 - c) indennità integrativa speciale;
 - d) tredicesima mensilità;
 - e) retribuzione individuale di anzianità;
 - f) eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.
 - g) indennità di funzione per posizione organizzativa;
 - h) indennità professionali specifiche.
 - i) indennità di coordinamento di cui all'art. 10 (Coordinamento) del CCNL del 20 settembre 2001 - Il biennio economico.

Previdenza complementare
(art. 42 CCNL del 07/04/1999 e art. 13 CCNL del 20/09/2001)

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto Regioni - autonomie locali ovvero altri comparti, a condizione di reciprocità.
3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.
4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare, ed, infine, le modalità di corresponsione del TFR al personale a tempo determinato con meno di un anno di servizio.
5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.
6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione ; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.
7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

Art. 13 CCNL del 20/09/2001

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 42 del CCNL 7 aprile 1999 circa la costituzione di un fondo nazionale di pensione complementare, ai sensi del d.lgs. 124 del 1993, della legge 335 del 1995, della Legge 449 del 1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti confermano quanto già previsto dall'art. 42, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 circa l'istituzione di un fondo unico con i lavoratori del comparto Regioni – autonomie locali, a condizioni di reciprocità.
3. Il fondo pensione sarà finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituirà secondo le procedure ivi previste dall'art. 13 dello stesso accordo.

CAPO V

FINANZIAMENTI AGGIUNTIVI PER IL RUOLO SANITARIO E PER LE ASSISTENTI SOCIALI

Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive (art. 7 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico)

1. Nel quadro del riordino del Servizio sanitario nazionale, realizzato dal D. Lgs. 229 del 1999, e del riordino delle professioni sanitarie, iniziato con la ridefinizione dei profili sanitari e sociali, la legge di equiparazione 42 del 1999 e proseguito con la disciplina del nuovo percorso formativo delle professioni medesime culminato nella Legge 10 agosto 2000, n. 251, le parti ritengono di dover finalizzare le risorse aggiuntive indicate nel comma 2, alla valorizzazione delle professionalità del ruolo sanitario e delle assistenti sociali ed al loro sviluppo professionale in relazione al modello di organizzazione aziendale, al fine di migliorare la funzionalità dei servizi ed in considerazione della situazione venutasi a creare nel mercato del lavoro.
2. Le risorse aggiuntive sono così individuate:
 - a) a decorrere dal 1 gennaio 2001 per una somma pari a L. 400 miliardi comprensivi degli oneri riflessi
 - b) a decorrere dal 31 dicembre 2001, di ulteriori L. 800 miliardi comprensivi degli oneri riflessi.
3. Per la equilibrata distribuzione regionale di tali risorse alle aziende, ciascuna di esse quantifica l'onere a proprio carico per l'attuazione degli artt. 8 (*Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistenza sociale*) e 10 (*Coordinamento*) del CCNL 20 settembre 2001 – Il biennio economico, garantendo l'erogazione di quanto previsto dalle richiamate norme alle scadenze indicate dal presente contratto.

Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistente sociale (art. 8 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico)

1. Per realizzare le finalità dell'art. 7 comma 1 (Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive) e favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle professioni sanitarie innanzitutto le parti, ravvisando che l'insieme dei requisiti richiesti al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario nonché al profilo di operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico - per contenuti di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative - corrisponde a quello della categoria D dei rispettivi profili, ritengono necessario che le aziende siano messe nelle condizioni economico – normative per attuare il passaggio di detto personale alla citata categoria.
2. A tale scopo, nell'ambito delle risorse aggiuntive di cui all'art. 7 comma 2 (*Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive*), ciascuna azienda dispone di una quota di L. 2.588.000 lorde annue pro – capite per dipendente in servizio nella categoria C del ruolo sanitario nonché della categoria C del ruolo tecnico, profilo di operatore professionale assistente sociale, cui va aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.
3. Tale quota è destinata:
 - a) in deroga all'art. 37 (*Finanziamento del sistema classificatorio*) del CCNL 7 aprile 1999, alla trasformazione alla cadenza prevista dall'art. 9 (*Trasformazione dei posti e passaggi*) del CCNL 20 settembre 2001 – Il biennio economico, dei posti della dotazione organica di tutti i profili appartenenti alla categoria C del ruolo sanitario e dell'operatore professionale – assistente sociale – del ruolo tecnico in altrettanti posti di categoria D;
 - b) ad inquadrare, in prima applicazione, il citato personale della categoria D nelle fasce economiche e con gli assegni ad personam indicati nella tabella G, di cui all'Allegato 5, in deroga all'art. 31, comma 10 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) del CCNL 7 aprile 1999. Tali assegni sono riassorbibili con l'attribuzione delle fasce successive e rimangono accreditati al fondo in caso di cessazione dal servizio dei dipendenti titolari prima dell'attribuzione della successiva fascia.
4. Per lo sviluppo delle professioni medesime, nel nuovo assetto che si determina nell'organizzazione del lavoro conseguente ai passaggi di cui al comma 1, ciascuna azienda dispone, nell'ambito delle risorse aggiuntive di cui al citato art. 7 comma 2 (*Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive*), di una quota pari a L. 3.000.000 lorde annue pro – capite per i dipendenti già in categoria D all'entrata in vigore del presente contratto e non beneficiari del comma 1, che espletino l'incarico di effettivo coordinamento ai sensi

dell'art. 10 (*Coordinamento*) alla data del 31 agosto 2001. Al predetto importo va aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

5. Il comma 4 ricomprende i dipendenti appartenenti al livello economico Ds che, alla data ivi prevista espletino l'incarico di effettivo coordinamento, formalmente riconosciuto ai sensi dell'art. 10, comma 3 (*Coordinamento*).

6. Le risorse quantificate ai sensi dei commi 4 e 5 confluiscono nel fondo dell'art. 39 (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999.

CAPO VI DISPOSIZIONI DI PARTICOLARE INTERESSE

Copertura assicurativa (art. 25 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 26 (*Patrocinio legale*) del CCNL integrativo 20 settembre 2001, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.
2. Nell'ambito della Commissione paritetica nazionale prevista dagli artt. 24 dei CC.NN.LL. delle aree dirigenziali del S.S.N., stipulati l'8 giugno 2000, le parti potranno valutare l'opportunità di provvedere alla tutela assicurativa aggiuntiva di cui ai citati artt. 24, comma 3, anche per il personale della categoria D di cui al presente CCNL, in misura media pro-capite di 5,16 € mensili su base volontaria.
3. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.
4. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.
5. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al comma 2, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
6. I massimali delle polizze di cui al comma 5 non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.
7. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Patrocinio legale (art. 26 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.
3. L'azienda dovrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi con dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti dall'azienda per la sua difesa.

Diritti derivanti da invenzione industriale (art. 28 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. Qualora il dipendente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Mensa

(art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009)

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.
2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.
4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

(art. 47 CCNL integrativo del 20/09/2001)

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità. **Nota 1**
2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio e all'equo indennizzo che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPR del 5 luglio 1965; art. 50 DPR 761/1979; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834/1981 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31, legge 23.12.1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122 della legge 23.12.1996, n. 662. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue.
 - a. Per la determinazione dell'equo indennizzo si considera il trattamento economico iniziale di cui all'art. 30, comma 1, lett. a) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione), del CCNL 7 aprile 1999, della categoria e posizione economica di appartenenza maggiorata dell'80%;
 - b. La misura dell'equo indennizzo per le menomazioni dell'integrità fisica, iscritte alla prima categoria della tabella A allegata al DPR 23 dicembre 1978, n. 915, è pari a 2,5 volte l'importo dello stipendio determinato a norma del punto a);
 - c. Per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico corrispondente alla posizione di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda;
 - d. restano ferme le percentuali di riduzione stabilite dalle vigenti norme per le menomazioni dell'integrità fisica inferiori a quelle di prima categoria.L'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dipendente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa. Nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto la forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato. Sono disapplicati l'art.49 del DPR 761/1979 e l'art. 63 del DPR 270/1987. **Nota 2**
3. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al D.Lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.
4. "La misura dell'indennità integrativa speciale è stabilita dalla tabella allegato 2. (N.d.R tale misura ha esaurito i suoi effetti).
5. In materia di congedo per cure degli invalidi si rinvia alle seguenti leggi: legge 30 marzo 1971, n. 118; DPR 29 dicembre 1973, n. 1032; D.L. 12 settembre 1983, n. 463 convertito in legge 11 novembre 1983, n. 638; D. Lgs. 23 novembre 1988, n. 509; D.L. 25 novembre 1989, n. 382 convertito in legge 25 gennaio 1990, n. 8; legge 24 dicembre 1993, n. 537.

Nota 1. Sulla materia è intervenuto l'art. 70 del d.l. 112 del 2008 convertito nella legge 133 del 2008 che ha abrogato i benefici economici previsti in caso di infermità per causa di servizio. Pertanto, il comma di seguito riportato deve ritenersi disapplicato.

Nota 2. Sulla materia è intervenuto l'art. 6 del d.l. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214. La predetta disposizione legislativa ha disposto, dalla data di entrata in vigore, del decreto-legge, l'abrogazione degli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. Tale disciplina non si applica ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del decreto-legge nonché ai procedimenti per i quali, alla medesima data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi verificatisi prima della suddetta data. Il Dipartimento della funzione pubblica ha fornito indicazioni sulla corretta applicazione di tali disposizioni con la nota n. 32934 del 6/8/2012. Per effetto di quanto sopra, il presente comma, di seguito riportato, deve ritenersi disapplicato.

**Attività sociali, culturali e ricreative
(art. 30 CCNL integrativo del 20/09/2001)**

1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse nelle aziende, sono gestite da organismi formati a maggioranza da rappresentanti dei dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 11 della legge n. 300/1970.

**ALLEGATO 1
Declaratorie delle categorie e profili**

(allegato 1 CCNL 07.04.1999, come modificato dall'allegato 1 CCNL integrativo 20.09.2001 e dall'allegato 1 CCNL 19.04.2004)

CATEGORIA A

DECLARATORIA

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

PROFILI PROFESSIONALI

Ausiliario specializzato

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

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

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

Commesso

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

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA A:

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

REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI:

Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

CATEGORIA B

DECLARATORIA

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

Appartengono altresì a questa categoria - nel livello B super (Bs) di cui alla tabella allegato 5 - i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che comportano il coordinamento di altri lavoratori ed assunzione di responsabilità del loro operato ovvero richiedono particolare specializzazione.

PROFILI PROFESSIONALI DELLA CATEGORIA B

Operatore tecnico

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

Operatore tecnico addetto all'assistenza

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

Tale profilo diventa ad esaurimento, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL integrativo del 20/9/2001.

Coadiutore amministrativo

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

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:

dall'esterno: mediante le procedure previste dalla legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni o concorsuali secondo le vigenti disposizioni.

dall'interno: con le modalità previste dall'art. 16 aprile 1999 dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale.

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

dall'esterno:

- per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Per l'operatore tecnico addetto all'assistenza lo specifico titolo è quello previsto dal DM n.295/1991.
- per il coadiutore amministrativo, diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica.

dall'interno:

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

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO B SUPER (Bs)

Puericultrice

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

Operatore tecnico specializzato

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, svolge attività particolarmente qualificate o che presuppongono specifica esperienza professionale ed esegue interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere, con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse. A titolo esemplificativo si indicano il conduttore di caldaie a vapore, il cuoco diplomato, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore, l'autista di autoambulanza.

Operatore sociosanitario

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

lavoro multiprofessionale. Le attività dell'operatore sociosanitario sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita, al fine di fornire:

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

Coadiutore amministrativo esperto

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

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

dall'esterno: nel rispetto dell'art. 15, comma 2 (*Progressione interna nel sistema classificatorio*) del CCNL 7 aprile 1999. *dall'interno*: art. 17 del CCNL 7 aprile 1999.

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

dall'esterno:

- *per la puericultrice*, diploma di cui al RD n. 1098/1940 o di cui al DM Sanità 21 ottobre 1991, n. 458 art. 6, comma 2 (G.U. n. 75/1992)
- *per l'operatore tecnico specializzato*, assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:
 - *conduttore caldaie a vapore: abilitazione specifica;*
 - *cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;*
 - *elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;*
 - *autista di ambulanza*: il titolo prescritto dalla vigente normativa per la guida dei mezzi di emergenza, tenuto conto - per quest'ultimo - di quanto stabilito nell'Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003 (pubblicato sulla G.U. n. 196 del 25 agosto 2003)205.
- *per l'operatore sociosanitario*: specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale, previsto dagli artt. 7 e 8 dell'accordo provvisorio tra il Ministro della Sanità, il Ministro della Solidarietà Sociale e le Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 18 febbraio 2000.
- *per il coadiutore amministrativo esperto*, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado.

dall'interno:

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

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

Operatore professionale di 2^ categoria

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

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

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

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

CATEGORIA C DECLARATORIA

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

PROFILI PROFESSIONALI

- *Personale del ruolo sanitario*
- *Puericultrice esperta*
- *Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.*
- *Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso esperto*

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

- *Massaggiatore o massofisioterapista esperto*

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

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

- *Personale tecnico*
- *Assistente tecnico*

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

- *Programmatore*

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

- *Operatore tecnico specializzato esperto*

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

Personale amministrativo

Assistente amministrativo

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti,

compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA C:

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

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

dall'esterno:

- per il profilo della puericultrice esperta, oltre al requisito professionale previsto dalla legge istitutiva del profilo, cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs in aziende ed enti del SSN;
- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;
- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto;
- per l'operatore tecnico specializzato esperto cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs nelle aziende o enti del SSN ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs;
- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

dall'interno: ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999.

- *per il profilo di puericultrice esperta*, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- *per i profili di infermiere generico*, di infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti, trattandosi di profili ad esaurimento, l'accesso è solo dall'interno. I requisiti professionali sono quelli previsti dalle norme istitutive dei profili unitamente a cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs;
- *per il profilo di assistente tecnico*, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- *per il profilo di programmatore*, il possesso del diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- *per il profilo di operatore tecnico specializzato esperto*, il possesso degli stessi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- *per il profilo di assistente amministrativo*, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

CATEGORIA D

DECLARATORIE

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

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

PROFILI PROFESSIONALI

- Collaboratori professionali sanitari
- Personale infermieristico
- Infermiere: DM 739/1994
- Ostetrica: DM 740/1994
- Dietista: DM 744/1994
- Assistente sanitario: DM 69/97
- Infermiere pediatrico: DM 70/1997
- Podologo: DM 666/1994
- Igienista dentale: DM 669/1994
- Personale tecnico sanitario
- Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: DM 745/1994
- Tecnico sanitario di radiologia medica: DM 746/1994
- Tecnico di neurofisiopatologia: DM 183/1995
- Tecnico ortopedico: DM 665/1994
- Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: DM 316/1998
- Odontotecnico: art. 11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992
- Ottico: art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992
- Personale della riabilitazione
- Tecnico audiometrista: DM 667/1994
- Tecnico audioprotesista: DM 668/1994
- Fisioterapista : DM 741/1994
- Logopedista: DM 742/1994
- Ortottista: DM 743/1994
- Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: DM 56/1997
- Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: DM 57/1997
- Terapista occupazionale: DM 136/1997
- Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403
- Educatore professionale: DM 10 febbraio 1984.
- Personale di vigilanza ed ispezione
- Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro: DM 58/1997
- Personale dell'assistenza sociale
- Collaboratore professionale Assistente sociale: art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84.
- *Collaboratori professionali sanitari*

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

- *Assistente religioso*

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

- *Collaboratore professionale Assistente sociale*

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

- *Collaboratore tecnico – professionale*

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

- *Collaboratore amministrativo – professionale*

Svolge attività amministrative che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito ; collabora con il personale inserito nella posizione Ds e con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore amministrativo-professionale possono svolgersi - oltre che nel settore amministrativo - anche nei settori statistico, sociologico e legale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti nonché i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:

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

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

dall'esterno:

- per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.
- per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.
- dall'interno: art. 16 del CCNL 7 aprile 1999.
- per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.
- per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso del diploma di laurea, corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali, ovvero, in mancanza - fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria C.

PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO D SUPER (Ds)

- *Collaboratore professionale sanitario esperto*

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

- *Collaboratore professionale Assistente sociale esperto*

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

- *Collaboratore tecnico - professionale esperto*

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano una autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora con i dirigenti nelle attività di studio e programmazione assicura, oltre all'espletamento dei compiti direttamente affidati, il coordinamento ed il controllo delle attività tecniche di unità operative semplici, avvalendosi della collaborazione di altro personale del ruolo tecnico cui fornisce istruzioni; assume responsabilità diretta per le attività professionali cui è preposto formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli e per la semplificazione o snellimento delle procedure eventualmente connesse. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale esperto si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

- *Collaboratore amministrativo-professionale esperto*

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

esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

MODALITÀ DI ACCESSO AL LIVELLO ECONOMICO Ds:

- dall'esterno: mediante pubblico concorso nel rispetto dell'art. 15, comma 2 (*Progressione interna nel sistema classificatorio*) del CCNL 7 aprile 1999;
- dall'interno: ai sensi dell'art. 17 del CCNL 7 aprile 1999.

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

dall'esterno:

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

dall'interno:

- per i collaboratori professionali sanitari esperti dei servizi infermieristici:

1. esperienza professionale complessiva di sei anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

2. esperienza professionale complessiva triennale nel medesimo profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato, del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;

3. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale

- per tutti gli altri collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:

1. esperienza professionale complessiva di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

2. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale.

- *per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto:*

in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), corredato della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge, è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale.

DISPOSIZIONI FINALI

1. In tutti i casi in cui nelle presenti declaratorie e/o profili, con riferimento ai requisiti di accesso, si usa la dizione "livello iniziale", essa deve intendersi come posizione di accesso alle categorie A, B, C, D oppure, ove articolate al loro interno, ai livelli economici Bs e Ds. Tale dizione prescinde, ai fini dell'ammissione alle selezioni, dal trattamento economico in godimento del candidato che, pur appartenendo alla posizione iniziale con riferimento all'accesso, potrebbe essere già titolare di una delle fasce previste per la progressione orizzontale.

2. Le parti, preso atto delle modifiche in atto dei percorsi formativi di livello universitario nonché delle equipollenze previste dalle vigenti disposizioni con riguardo alle denominazioni dei titoli di studio e dei diplomi delle professioni sanitarie e delle assistenti sociali, inseriti nella categoria D (livello economico iniziale e livello Super) richiesti per l'accesso, ritengono che le aziende debbano provvedere all'automatico aggiornamento delle relative dizioni nei relativi bandi di concorso.

3. Per quanto attiene ai diplomi di laurea richiesti per i collaboratori tecnico – professionali e amministrativo – professionali della categoria D, nel livello economico iniziale e nel livello super di esperto, la dizione "diploma di laurea" richiesto per l'ammissione dall'esterno o dall'interno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge di laurea di primo livello (denominata "laurea") e di secondo livello (denominata "laurea specialistica"). Il bando di concorso dovrà indicare il titolo richiesto.

4. Per l'istituzione dei profili di collaboratore tecnico professionale, le aziende ed enti, in relazione alle proprie esigenze, potranno tenere conto anche dei diplomi di laurea relativi a settori riguardanti le innovazioni tecnologiche nel campo sanitario.

ALLEGATO 2

Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali (Tabella 1 CCNL 01.09.1995)

Premessa

1. Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.

2. Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 43, commi 1, p. 1, 44 e 45 nonché l'assegno per il nucleo familiare.

Isituti CCNL	Turni ecc	Reperibilità	Straordinario	Idennità fisse e pensionabili	Nucleo familiare
P.T verticale	Si	No	No	Si	Si
P.T orizzontale	Si	No	No	Si	Si
Tempo determinato	Si	No	No	Si	Si
Permessi	No	No	No	Si	Si
Assenze per malattia superiore a 15 gg. Con ricovero per infotunio	No	No	No	Si	Si
Astensione obbligatoria e facoltativa 30 gg	No	No	No	Si	Si
Astensione facoltativa	No	No	No	Si	Si
Sospensione cautelare	No	No	No	no	Si
Mancato preavviso	No	No	No	Si	Si

ALLEGATO 4

Indennità professionale specifica (Tabella C, CCNL 05.06.2006)

Profilo	Valore annuo lordo indennità
1)addetto alle pulizie - fattorino- commesso ausiliario specializzato	---
2)ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato).	278,89
3)operatore tecnico - coadiutore amministrativo - coadiutore amministrativo esperto	---
4)operatore tecnico specializzato - operatore socio sanitario	---
5)operatore tecnico coordinatore	483,40
6)massofisioterapista - massaggiatore	516,46
7)puericultrice	640,41
8)infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
9)massofisioterapista - massaggiatore esperto	516,46
10)puericultrice esperta	640,41
11)infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso esperto	764,36
12) assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico	---
13) operatore tecnico specializzato esperto(1)	---
14) collaboratore prof. sanitario (esclusi i punti di cui al punto successivo) assistente religioso - collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale - collaboratore tecnico professionale	---

15)collaboratore professionale sanitario	
a)infermiere-infermiere pediatrico-assistente sanitario-ostetrica	433,82
b) tecnico sanitario di radiologia medica	1.239,50
c) collaboratore prof. sanitario esperto (esclusi i punti di cui al punto successivo) collaboratore amministrativo professionale esperto- collaboratore tecnico - professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto.	---
16) collaboratore professionale sanitario esperto:	
a)ex operatore professionale dirigente, infermiere-infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica;	433,82
b)tecnico sanitario di radiologia medica.	1.239,50

(1) Fatto salvo quanto previsto all'art. 18, comma 6(pag. 33) (Profili) del CCNL 19.4.2004.

N.B. La presente tabella sostituisce la tabella E allegata al CCNL 19.4.2004, ai sensi dell'art. 7 comma 3 del CCNL del 05.06.2006.

ALLEGATO 5

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

(Tabella G, CCNL 20.09.2001 – secondo biennio economico)

Fascia	Tabellari	Incremento	Totale	Fascia	Tabellari	Importi eccedenti il valore di fascia
C	19.503.000	2.588.000	22.097.000	D	22.097.000	0
C1	20.498.000	2.588.000	23.086.000	D	22.097.000	989.000
C2	21.642.000	2.588.000	24.230.000	D1	23.364.000	866.000
C3	22.798.000	2.588.000	25.386.000	D2	24.520.000	866.000
C4	24.496.000	2.588.000	27.084.000	D4	26.820.000	264.000

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI (Allegato 2, CCNL 19.04.2004)

Il codice di comportamento, in precedenza allegato al CCNL, è stato omesso in quanto abrogato dal D.P.R. n. 62 del 2013.