

CCNL AIOP/ARIS VIGENTE	I POTESI DI MODIFICA	OSSERVAZIONI
<p>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto</p> <p>Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP o all'ARIS o alla FDG, con esclusione del personale medico.</p> <p>Per il personale degli Ospedali Classificati, degli IRCCS e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi</p>	<p>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto</p> <p>Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro dipendente da Case di cura, IRCCS, Presidi, Ospedali Classificati, Centri di riabilitazione e R.S.A. a carattere prevalentemente sanitario, associati all'AIOP, all'ARIS o alla FDG, con esclusione del personale medico.</p> <p>Per il personale degli Ospedali Classificati, degli IRCCS e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, ai sensi</p>	

della normativa vigente.

Art. 2 - Disposizioni generali

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

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

Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

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

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo

della normativa vigente.

Art. 2 - Disposizioni generali

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

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

Si intende per Struttura ogni singola unità produttiva.

Il regolamento di cui al comma 2, sarà consegnato in copia all'atto dell'assunzione. In alternativa, pubblicato sul sito intranet, ove esistente.

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

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

Il presente CCNL costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti. **Eventuali difficoltà**

negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma. Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normoeconomiche di miglior favore.

Art. 4 - Decorrenza e durata

Il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dall'1/1/02 al 31/12/2005, per la parte economica al periodo dall'1/1/02 al 31/12/03 (salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenze diverse).

In ogni caso, il presente contratto conserva la sua validità fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL

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

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.

Sono fatte salve, ad esaurimento, le condizioni normoeconomiche di miglior favore.

Art. 4 - Decorrenza e durata

1) Il presente contratto si riferisce per la parte normativa e per la parte economica al periodo dal 1.1.2016 al 31.12.2018 (salvo che nel testo contrattuale non siano previste decorrenze diverse).

2) Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo

3) In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese

Art. 5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

Premessa

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

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

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il

successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

4) A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato è riconosciuta un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice.

diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

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

1. Servizi Essenziali

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

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

ASSISTENZA SANITARIA

A) Assistenza d'urgenza:

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

- servizio trasporto infermi.

B) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;

- unità spinali;

- prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate;

- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;

- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;

- assistenza neonatale;

- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

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

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

2. Contingenti di personale

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità

delle relative prestazioni indispensabili; tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per le giornate festive.

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

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

Nelle more della definizione di un nuovo accordo aziendale, le parti assicurano comunque i servizi minimi

- I contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili **di norma con criteri di rotazione per garantire a tutti di fruire del diritto di sciopero.**

Il personale così individuato ha il diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

In ogni caso, per le prestazioni indispensabili relative alla "Assistenza sanitaria d'urgenza" di cui alla lettera A), va mantenuto in servizio il personale delle diverse categorie e profili normalmente impiegato nei giorni festivi. Per i contingenti di personale da impiegare nelle altre prestazioni indispensabili, va fatto riferimento ai contingenti impiegati nei giorni festivi, ove si tratti di prestazioni normalmente garantite in tali giorni

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

essenziali e le prestazioni già individuate in precedenza in sede di contrattazione decentrata.

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

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

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

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

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

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

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

d. gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili.

Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e. Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;

- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo

- nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni elettorali o referendarie.

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

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

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

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

come modificata dalla Legge n.83/2000.

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

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

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

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

libere di procedere secondo le consuete forme sindacali nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

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

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

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti.

Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lettera e).

5. Sanzioni

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

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

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI
Art. 6 - Obiettivi e strumenti

Recepire accordo federale sulla rappresentanza.

applicano gli artt.4 e 6 delle predette leggi.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Obiettivi e strumenti

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

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

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

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle rispettive prerogative e responsabilità delle aziende e dei sindacati, **è coerente con il comune obiettivo di migliorare le condizioni e la qualità del lavoro, il miglioramento dei servizi, la valorizzazione professionale di tutti i lavoratori, di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la valorizzazione professionale, anche al fine di incrementare e mantenere elevata produttività assieme all'efficacia, all'efficienza e alla accettabilità dei servizi erogati agli utenti.**

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

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

Art. 7 - Contrattazione decentrata

La contrattazione decentrata e integrativa si realizza a livello regionale/**territoriale** e aziendale, **con gli obiettivi definiti all'art. 6.** ~~e ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, realizzare condizioni di efficienza e buon~~

Art. 7 - Contrattazione decentrata

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

A livello regionale, le parti potranno definire:

~~funzionamento delle strutture e dei presidi dell'area privata, consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro;~~ La stessa non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dal contratto nazionale e si svolge sulle materie stabilite nel presente articolo e su tutte quelle che alla stessa sono specificatamente rinviate.

A livello regionale/territoriale, le parti potranno definire:

Annualmente o su richiesta di una delle parti, anche a supporto delle relazioni sindacali aziendali così come definite dal presente CCNL, si incontreranno per:

- a) analizzare l'andamento del settore, ai diversi livelli, con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;**
- b) assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto dell'applicazione del presente c.c.n.l., e dei costi conseguenti nei regimi di convenzione od accreditamento;**
- c) verificare i programmi ed i progetti di sviluppo;**
- d) verificare le politiche di utilizzo degli appalti e degli acquisti di servizi esterni.**
- e) verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali**
- f) Analisi, studi e proposte di contrasto a fenomeni di burn-out**
- g) Verificare e implementare le misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato**

<p>a) il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL;</p> <p>b) la definizione di linee di indirizzo per l'implementazione della contrattazione decentrata aziendale—collegata all'eventuale reperimento di risorse non afferenti alla copertura delle prestazioni sanitarie;</p> <p>c) Le linee di indirizzo sugli ulteriori criteri come esemplificati al comma 3 del successivo art.47; questa specifica intesa dovrà essere definita entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL;</p> <p>d) l'inquadramento provvisorio di eventuali figure</p>	<p>h) il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del CCNL</p> <p>i) la definizione di linee di indirizzo per l'implementazione della contrattazione decentrata aziendale collegata all'eventuale reperimento di risorse non afferenti alla copertura delle prestazioni sanitarie;</p> <p>l) Promozione di azioni positive e di pari opportunità</p> <p>m) Le linee di indirizzo sui sistemi di incentivazione per la realizzazione di programmi, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché ai risultati legati all'andamento dell'azienda</p> <p>n) Le linee di indirizzo sugli ulteriori criteri come esemplificati al comma 3 del successivo art.47; questa specifica intesa dovrà essere definita entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL; (NOTA BENE questa parte mai attuata, dovrà essere adeguata al sistema nuovo di classificazione)</p> <p>o) l'inquadramento provvisorio di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente CCNL, e delle relative declaratorie e profili professionali, nonché la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione; _</p> <p>p) la promozione, l'attivazione e lo sviluppo dell'E.C.M. (Educazione continua in medicina) nonché l'esame delle particolari esigenze formative in ambito regionale anche in relazione ai programmi di ECM definiti dalle singole regioni e dai sistemi di accreditamento</p> <p>q) l'attuazione degli adempimenti inerenti le attività sociali, culturali e ricreative di cui all'art.70;</p>	
---	---	--

professionali atipiche, non previste dal vigente CCNL, e delle relative declaratorie e profili professionali, nonché la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;

e) la promozione, l'attivazione e lo sviluppo dell'E.C.M. (Educazione continua in medicina) nonché l'esame delle particolari esigenze formative in ambito regionale;

f) l'attuazione degli adempimenti inerenti le attività sociali, culturali e ricreative di cui all'art.70;

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

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

r) L'attivazione della formazione permanente, anche attraverso intese regionali ai sensi dell'art. 6, L. 53/2000;

s) Misure volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riferimento ai finanziamenti regionali, anche ai sensi dell'art. 9 legge 53/2000 e DPCM 23/12/2010 N. 277 e tenuto conto della legislazione regionale in materia;

t) Linee di indirizzo per l'attuazione di accordi sugli assetti del settore intervenuti tra OO. SS. e Regioni

Modalità del confronto:

In sede di prima applicazione le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, e, successivamente a richiesta di una delle parti, entro 10 giorni, per avviare il confronto sulle materie demandate al livello regionale. Alle OO. SS. firmatarie sarà preventivamente consegnata la documentazione e gli altri elementi di conoscenza sulle materie oggetto del confronto.

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

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

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

a) I sistemi di incentivazione per la realizzazione di programmi, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché ai risultati legati all'andamento dell'azienda;

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

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

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

NOTA BENE questa parte mai attuata, dovrà essere adeguata al nuovo sistema di classificazione o in alternativa ad un meccanismo automatico di riconoscimento economico legato all'anzianità di servizio);

dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro, in riferimento alla Legge 23 maggio 1997, n.135, e successive integrazioni e modificazioni;

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

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

d) la verifica della piena osservanza, in relazione agli

dell'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché la promozione, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica, ivi compresa l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di stress da lavoro correlato, di cui alla legge.... E alle disposizioni ministeriali previste in materia

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

l'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento sottoscritto dalle OO.SS. rappresentative sul piano nazionale, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di appalti di servizi, forniture e lavori;

e) l'accesso ai servizi di mensa, ove esistenti, da parte dei lavoratori delle aziende appaltatrici;

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

g) le seguenti materie espressamente previste:

- le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero di cui all'art. 5;

- l'orario di lavoro per le parti di cui all'art.18;

- il regolamento della banca delle ore di cui all'art.20.;

- i criteri e le tipologie dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art.21;

appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;

e) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi;

f) le seguenti materie espressamente previste:

- le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero di cui all'art. 5;
- l'orario di lavoro per le parti di cui all'art.18;
- il regolamento della banca delle ore di cui all'art.20.;
- i criteri e le tipologie dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art.21;

- la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento di cui all'art.27;
- la programmazione dell'epoca e della durata dei turni di ferie del personale di cui all'art.30;
- i programmi annuali e pluriennali dell'attività di

- le flessibilità orarie per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- le attività sociali culturali e ricreative di cui all'art. 70

- la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento di cui all'art.27;

- la programmazione dell'epoca e della durata dei turni di ferie del personale di cui all'art.30;

- i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM, di cui agli artt.34 e 35 (NOTA BENE: così come saranno modificati nella trattativa);

- la modalità di fruizione del diritto allo studio di cui all'art.36 (NOTA BENE: così come sarà modificato nella trattativa);

- i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti di cui all'art.59;

- **i criteri e** la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario effettuate con l'istituto di cui all'art.60 **avendo riguardo al rispetto della vigente normativa sull'orario di lavoro;**

h) Le modalità di attuazione dei tempi di vestizione e di consegna di cui all'art..... (che non potranno essere inferiori a 14 minuti per i tempi di vestizione e svestizione e 19 minuti per i tempi di vestizione, svestizione e consegna fatti salvi gli accordi già esistenti di miglior favore).

formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM, di cui agli artt.34 e 35;

- la modalità di fruizione del diritto allo studio di cui all'art.36;

- i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti di cui all'art.59;

- la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario effettuate con l'istituto di cui all'art.60;

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

h) ogni altra materia espressamente rinviata.

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

l) ogni altra materia espressamente rinviata **dalla legge e dal contratto.**

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

Art. 8 - Diritto all'informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

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

Fermo restando le distinte competenze statutarie e organizzative, alle diverse articolazioni nell'ambito nazionale e territoriale e fermo restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità della parte datoriale e delle OO.SS, **nonché gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione**

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

Art. 8 - Diritto all'informazione

~~Le parti, considerato anche quanto stabilito dall'Accordo Governo Partecipazioni del 23 luglio 1993, condividono la necessità di un maggiore sviluppo di corrette relazioni sindacali.~~

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

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

Le sedi di informazione sono:

1) *Livello nazionale:*

consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

Le sedi di informazione sono

1) *Livello nazionale:*

annualmente, **su richiesta di una delle parti**, in appositi incontri nazionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:

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

2) *Livello regionale:*

semestralmente, **su richiesta di una delle parti**, in appositi incontri regionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:

- l'andamento del settore con particolare attenzione con particolare attenzione all'assetto dei servizi **ed al dato occupazionale**

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

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

2) Livello regionale:

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

- l'andamento del settore con particolare attenzione all'aspetto occupazionale ed eventuali situazioni di crisi;

- l'eventuale necessità di promozione di iniziative nei confronti degli enti preposti ad attivare e/o potenziare corsi di ECM, di riqualificazione aggiornamento o qualificazione professionale per le realtà di cui al presente CCNL;

- ove richiesto, tempestive informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti con il SSN delle

- **eventuali situazioni di crisi aziendale, le misure assunte e assumibili per farvi fronte**

- informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti con il SSN delle strutture;

- **La dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione con particolare riferimento a quella giovanile e femminile**

- **Le normative nazionali e regionali con impatto sul settore ed eventualmente sulle normative contrattuali**

- **La verifica e il monitoraggio della formazione finanziata da enti bilaterali di formazione**

3) Livello aziendale

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

~~— informazioni riguardanti il personale (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);~~

Le singole strutture associative garantiranno, ai titolari della contrattazione di secondo livello, di cui all'art.:

- **informazioni riguardanti il personale (compresi eventuali dipendenti distaccati); il numero dei dipendenti distinto per categoria, classi di età, qualifica professionale, nazionalità, sesso.**

<p>strutture;</p> <p>3) <i>Livello aziendale:</i></p> <p>fermo restando le competenze proprie delle Amministrazioni, queste forniscono alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dalla DLgs n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni:</p> <p>informazioni riguardanti il personale (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);</p> <p>- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;</p> <p>- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;</p> <p>- informazione quali-quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.</p>	<p>- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;</p> <p>- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori;</p> <p>- informazione quali-quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.</p> <p>-L'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità</p> <p>-L'attuazione degli adempimenti di cui agli art... (tossicodipendenti, etilisti ecc)</p> <p>-L'andamento del tasso di assenze annuali del personale, suddiviso per tipologie di assenze (molto importante ai fini dei premi di risultato e non solo)</p> <p>- L'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'azienda, nonché la sua situazione economica</p> <p>- La situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione in azienda, nonché in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto sulla base delle disposizioni di legge vigenti</p>	
---	--	--

- Le decisioni dell'azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nell'organizzazione dei servizi con ricadute sull'organizzazione del lavoro, anche a seguito di innovazioni tecnologiche

Modalità d'informazione

1) Annualmente, da parte dell'azienda viene convocata un'apposita sessione d'informazione sulle tematiche oggetto d'informazione. Le RSU/RSA e/o le OO.SS firmatarie, potranno richiedere appositi incontri, a di fuori di quello annuale, anche su singoli argomenti con un preavviso di almeno giorni.

2) Le informazioni dovranno essere corredate da idonea documentazione tale da consentire una proficua discussione tra le parti e consegnata con congruo anticipo.

3) Nel caso in cui l'informazione riguardi materie in cui è prevista la contrattazione, il confronto sulle materie assegnate alla contrattazione regionale e aziendale, l'informazione è preventiva e la relativa documentazione consegnata alle RSU/RSA e alle OO.SS firmatarie con congruo anticipo.

4) Ogni altra materia prevista dal presente CCNL

Art. 9 - Pari opportunità

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in

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

Art. 9 - Pari opportunità

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

In relazione a ciò viene prevista l'istituzione di appositi comitati paritetici per le pari opportunità, istituiti

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

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

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

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

— accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio, utilizzando per quest'ultimo aspetto anche corsi di 150 ore, il Fondo sociale europeo e quello regionale;

presso ciascuna struttura sanitaria, **con più di 500 dipendenti**, fatti salvi diversi accordi tra le parti, o a livello provinciale per le strutture con un numero inferiore di dipendenti, al fine di favorire apposite forme di partecipazione dei lavoratori, che svolgono i seguenti compiti:

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

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

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

Le aziende e gli enti favoriscono l'operatività dei

~~—flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;~~

~~—processi di mobilità;~~

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

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

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare in ciascuna struttura sanitaria il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito C.U.G.)

Il C.U.G., come previsto dalla L. n. 183 del 2010 e s. m. i., sostituisce il Comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico per il contrasto al fenomeno del mobbing ed ha compiti propositivi, consultivi e di verifica così come previsto dalla normativa vigente a cui si fa rinvio.

Il C.U.G. contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per le lavoratrici ed i lavoratori.

Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice dell'Azienda ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'Azienda metterà a tal fine a disposizione.

Il CUG, viene costituito entro 45 gg. dalla sottoscrizione

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

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

del presente CCNL e rimane in carica quattro anni, ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle OO. SS. rappresentative e da un numero pari di rappresentanti dell'Azienda, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Tutti i componenti devono possedere professionalità ed esperienza, attitudini personali-relazionali e motivazionali, adeguate conoscenza nelle materie di competenza del CUG e nell'ambito delle pari opportunità e/o mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale. Il Presidente, in particolare, è scelto tra i dipendenti dell'Azienda in possesso di elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla normativa vigente.

- Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le Strutture, previa intesa con i soggetti di cui all'art. ... nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27/11/1991, n.92/131/CEE e dall'art. 50-bis del d. lgs. 198/2006, così come modificato dal d. lgs. 5/2010.

Art. 10 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Le parti prendono atto che il fenomeno del mobbing;

Verificare se attuali i riferimenti

- Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le Strutture, previa intesa con i soggetti di cui all'art.77, nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione

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

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

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

– raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;

– individuazione delle possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;

– formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di

della Commissione del 27/11/1991, n.92/131/CEE.

Le parti allo scopo di fornire linee guida uniformi allegano a titolo esemplificativo un codice tipo (*allegato 1*).

Art. 10 - Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

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

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

criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;

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

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

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

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;

- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle Aziende o Enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle Aziende o Enti. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il

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

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

Le proposte formulate dai Comitati vengono presentate alle Aziende o Enti per i conseguenti adempimenti tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno del mobbing, i Comitati valuteranno l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

~~raccordo tra le attività dei due organismi.~~

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

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

Art. 11 - Assunzione

L'assunzione del lavoratore viene effettuata con atto scritto, da consegnarsi contestualmente alla firma del lavoratore contenente:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi

<p>- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;</p> <p>- 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.</p> <p>I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle Aziende o Enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle Aziende o Enti. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.</p> <p>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.</p> <p>I Comitati di cui al presente articolo rimangono in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi.</p>	<p>elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;</p> <p>h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;</p> <p>i) l'orario di lavoro;</p> <p>l) i termini del preavviso in caso di recesso.</p> <p>L'assunzione del lavoratore, a norma del DLgs n. 196/2003, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'Amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro</p> <p>È vietato effettuare, anche a mezzo di terzi, ogni trattamento dei dati personali del lavoratore che non corrisponda a comprovate finalità produttive e organizzative.</p> <p>Si intende per personale tecnico esecutivo e svolgente funzioni amministrative (di cui al comma 3 dell'art.3 della Legge 12/3/99, n.68) il personale appartenente alle seguenti qualifiche: addetto alle pulizie, operaio qualificato, commesso, ausiliario, aiuto cuoco, ausiliario specializzato, operaio manutentore, operaio impiantista, cuoco.</p> <p>Per gli IRCCS si fanno salve le norme regolamentari, ove esistano.</p> <p>Per le assunzioni presso gli Ospedali Classificati di cui all'art.41 e i Presidi di cui all'art.43 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, dovranno comunque essere</p>	<p>vanno eventualmente inserite le nuove ulteriori qualifiche</p>
--	---	---

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 - Assunzione

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

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

salvaguardate le **DISPOSIZIONI DELL'ART. 15-UNDECIES DEL D.LGS 502/92 IN MATERIA DI** equiparazione dei titoli e dei servizi.

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

Art. 12 - Documenti di assunzione

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

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente; **carta di soggiorno e/o permesso di soggiorno ove richiesto**
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici; **SE RICHIESTO DALLE DISPOSIZIONI DI LEGGE VIGENTI IN MATERIA**

- libretto sanitario, ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica; qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- certificato casellario giudiziale; **SECONDO QUANTO PREVISTO DALL'ART. 25BIS DPR 303/2002 (deve essere richiesto dal datore di lavoro)**

valutare se mettere un richiamo specifico o lasciare la norma generica

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

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

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

Art. 13 - Visite mediche

L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto **DALL'ART. 41, COMMA 2, E BIS DELI DLgs 81/2008 e** successive modificazioni. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

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

In relazione alle caratteristiche della struttura e delle mansioni a cui il lavoratore è addetto verranno attuate tutte le forme di prevenzione e vaccinazione connesse ai rischi professionali ed il personale è tenuto a sottoporvisi, così come previsto dalla legislazione vigente in materia.

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

Art. 12 - Documenti di assunzione

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

- codice fiscale;
- carta d'identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non è affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;

- libretto sanitario, ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica; qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti.

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificazione di residenza e a comunicare l'eventuale domicilio, ove

Art. 14 - Periodo di prova

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

- due mesi per le categorie Ae B;
- sei mesi per le altre categorie.

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

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

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

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

Le assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti che per effetto di trasferimento, mobilità sono assegnati ad altra azienda del medesimo gruppo avendolo già superato presso l'azienda di provenienza.

.

questo sia diverso dalla residenza.

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

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

Art. 13 - Visite mediche

L'Amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima dell'assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal DLgs n.626/94 e successive modificazioni e dal DLgs n.230/95. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della Struttura sanitaria.

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

Durante il periodo di prova le aziende possono adottare iniziative formative per il personale neo assunto.

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

Art. 14 - Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse

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

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

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

2)La durata della prestazione non può essere superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore

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

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

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

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

Art. 16 - Cumulo delle mansioni

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

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni

3) I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del **malato e devono avere come criterio l'obiettivo di non sviluppare debito orario rispetto all'orario contrattuale.**

4) L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77 **e nel rispetto di quanto previsto al precedente punto 3 nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, i periodi di riposo sono conformi alle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs. N. 66/2003 tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;** l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze Sindacali di cui all'art.77.

6) La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni

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

Art. 17 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

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

TITOLO IV

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati nelle posizioni

caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art.59, **calcolate su un periodo non superiore a quattro mesi**

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

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

9) **le aziende potranno** attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario

economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

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

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in

10) Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera convenzionalmente corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo fatto salvo quanto diversamente previsto dal presente CCNL o dalle disposizioni legislative vigenti.

11) Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche. Al fine di garantire la continuità assistenziale, da parte del personale addetto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure delle strutture ospedaliere l'attività lavorativa dedicata alla partecipazione alle riunioni di reparto e alle iniziative di formazione obbligatoria determina la sospensione del riposo giornaliero.

Il recupero del periodo di riposo non fruito, per il completamento delle undici ore di riposo, deve avvenire immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso. Nel caso in cui, per ragioni eccezionali, non sia possibile applicare la disciplina di cui al precedente periodo, quale misura di adeguata protezione, le ore di mancato riposo saranno fruito nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le Rappresentanze sindacali di cui all'art.77; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 36/38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le Rappresentanze Sindacali di cui all'art.77.

La durata media dell'orario di lavoro, non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore , comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art.59.

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

12) Nei casi in cui gli operatori sanitari e quelli appartenenti a profili addetti all'assistenza, debbano indossare apposite divise per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione, per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire all'interno della sede di lavoro, l'orario di lavoro riconosciuto comprende fino a 10 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata e uscita, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

13. Nelle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, ove sia necessario un passaggio di consegne, agli operatori sanitari sono riconosciuti fino ad un minimo di 14 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e 19 minuti tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

14) Le modalità di attuazione di cui ai commi 11 e 12, 13 sono definite in sede di contrattazione aziendale.

Art. 19 - Lavoro notturno

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

Ai sensi e fermo restando quanto previsto dall'art. 53 d.lgs. 151/2001 e dall'art. 11 del Dlgs 66/2003 , in sede

deroga che precede.

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

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

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

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

di contrattazione aziendale, di cui all'art. 7, potranno essere individuate ulteriori fattispecie di esonero, anche temporaneo, dal lavoro notturno.

Ai sensi dell'art. 12 del Dlgs 66/2003 l'introduzione del lavoro notturno deve essere preceduta, da consultazione con i soggetti di cui all'art... (rappresentanze sindacali).

Ai sensi dell'art. 13 del Dlgs 66/2003, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, fatta salva l'individuazione di periodi di riferimento più ampi, definiti in sede di contrattazione aziendale con i soggetti di cui all'art... (rappresentanze sindacali). In ogni caso il lavoro notturno non può superare le 12 ore consecutive.

NUOVO ARTICOLO
Orario di lavoro flessibile

1 Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali dei servizi sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;**
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;**
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art..**
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;**
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.**

Art. 20 Banca delle ore

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

Art. 19 - Lavoro notturno

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

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

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

3. Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, **saranno immediatamente accolte le richieste presentate con congruo anticipo o debitamente documentate: ~~compatibilmente con le esigenze di servizio.~~**

4. Le ore non godute, saranno liquidate entro tre mesi dal termine del periodo di disponibilità di cui al comma 1

~~5. Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'articolo 7 lettera f)~~

Ogni sei mesi le parti, si incontreranno, a livello aziendale, per definire ulteriori articolazioni dell'Istituto e per la verifica dell'andamento, della concessione dei permessi e della corretta gestione dell'istituto, come previsto nell'art. 7 lettera ...

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di
- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività dell'azienda sanitaria, tutelando anche le esigenze assistenziali dell'utenza;

- consentire, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali, le esigenze individuali dei lavoratori.

Si conviene che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica del personale a tempo pieno di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le OO.SS. di cui all'articolo ...
L'assunzione di personale a tempo parziale deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

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

- la sede di lavoro

In caso di assunzione a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva comunicazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale e, fermo restando la comunicazione scritta da affiggere in luogo accessibile a tutti nei locali della

Art. 20 - Banca delle ore

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

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

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

~~Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative saranno retribuite, su specifica richiesta~~

struttura, ulteriori modalità di informazione saranno definite in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell' art....

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

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

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

Lavoro straordinario e supplementare

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo **...**

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di due ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 120 ore annue.

~~del dipendente, entro il mese successivo.~~

Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'articolo 7 lettera f).

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

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

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

La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la struttura sanitaria versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

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

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

Nel caso in cui il lavoro supplementare o straordinario sia svolto in via non meramente occasionale per più di sei mesi, l'azienda consolida il relativo orario di lavoro a domanda del dipendente.

Sono esclusi dal consolidamento i casi di lavoro supplementare per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Clausole elastiche

Se previsto all'atto dell'assunzione o con successivo accordo sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore,

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

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

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

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla

il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato in apposito patto scritto, può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale. Nella stipula del patto il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da rappresentanti delle OO.SS, anche aziendali, a cui conferisce mandato.

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

La misura massima dell'aumento delle ore non potrà superare il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.

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

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, del d.lgs. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma,

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

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

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'articolo 59.

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di due ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 120 ore annue.

La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la struttura sanitaria versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Il lavoratore può richiedere la sospensione delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

Ulteriori situazioni che consentano la revoca o la sospensione del consenso, potranno essere individuate in sede di contrattazione decentrata

Trasformazione del rapporto di lavoro

Fatte salve le ipotesi disciplinate all'art. 8, comma 3 e 7 d.lgs. 81/2015 e all'art. 24, comma 6 d.lgs. 80/2015, su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art.58.

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

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale e viceversa ha diritto di precedenza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro in essere.

Priorità alla trasformazione del rapporto di lavoro

Nei casi disciplinati dall'art. 8, commi 4 e 5 d.lgs. 81/2015 i lavoratori hanno diritto di precedenza nella trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Fermo restando quando previsto nei commi precedenti, la struttura, in caso di stipula di nuovi contratti p/time terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo criteri di priorità:

- 1. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà**
- 2. assistenza diretta e continuativa nei confronti di parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente affetti da gravi patologie o infermità**

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

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

~~Inoltre, in tale patto potrà essere concordata la clausola di ripensamento.~~

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

3. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto, comprese le unioni civili;

4. assistenza diretta e continuativa nei confronti di figlio di età non superiore ai 3 anni;

5. Coloro che devono seguire terapie mediche a carattere continuativo oppure terapie di recupero per tossicodipendenza e/o etilismo, debitamente e preventivamente certificate e predisposti da strutture sanitarie accreditate e per tutta la durata del progetto di recupero

6. Il personale femminile al rientro della maternità per un periodo predeterminato, fino al compimento di tre anni del bambino, senza successiva variazione temporale dell'orario di lavoro e con automatico ripristino dell'orario a tempo pieno allo scadere del periodo, salva diversa scelta della lavoratrice

7. Partecipazione certificata a corsi di formazione e/o di studio in ambito sanitario, per tutta la durata del corso legale di formazione e/o di studio.

ABROGATI I CONTRATTI DI INSERIMENTO PER CUI OCCORRE CANCELLARE L'ARTICOLO

sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per pari qualifiche.

Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale.

Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa non vi è l'obbligo di un periodo di prova.

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

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

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

Art. 23 - Rapporti di lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma principale.

Ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo 81/2015 e dal presente contratto, possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le Strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto.

Durata dei contratti

1. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi.

presente articolo-

La contrattazione integrativa, come previsto (art. 21 c. 2 D. lgs. 81/2015) dall'art. comma .. lett. potrà disciplinare una riduzione dei giorni di intervallo di cui sopra.

2. Sono consentite le proroghe fino a un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi trentasei mesi, a prescindere dal numero di contratti a tempo determinato.

Concorrono al raggiungimento dei 36 mesi anche i periodi di lavoro prestati nell'Istituto in regime di somministrazione.

Un ulteriore contratto fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, può essere sottoscritto presso la DTL competente, in tal caso il dipendente può farsi assistere da una OO.SS firmataria del presente contratto a cui conferisce mandato, previo esame congiunto in sede aziendale delle ragioni per le quali è richiesta la proroga.

In ogni caso non è ammessa la proroga di ulteriori 12 mesi, per un numero complessivo di 5 rapporti di lavoro a termine.

La stessa può essere concessa qualora ricorrano le condizioni di cui al comma..... (stabilizzazioni)

3. il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di lavoro a termine, da ciascun datore di lavoro, è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, in forza nell'Istituto al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Art. 22 - Contratti di inserimento

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

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

La contrattazione integrativa potrà aumentare la suddetta percentuale non oltre un ulteriore 10%
Nel computo dei lavoratori assunti a tempo indeterminato non devono essere compresi i contratti di collaborazione e di apprendistato.

I lavoratori assunti con contratto part-time andranno conteggiati secondo la disciplina generale di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 61/2000, ovvero vengono conteggiati in organico in proporzione all'orario svolto rapportato al tempo pieno.

In caso di violazione della percentuale, trova applicazione quanto previsto dall'art. 23, comma 4, D.LGS. 81/2015 lettere a) e b).

4. Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi (art. 23, comma 2, d. lgs. 81/2015):

- a) nella fase di avvio di nuove attività per un periodo di 12 mesi, previa informazione ai sensi dell'art.....;**
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto di lavoro);**
- c) con i lavoratori di età superiore a 50 anni.**

Divieti.

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto a tempo determinato non è ammessa ai sensi di quanto previsto dall'art. 20 del decreto legislativo 81/2015.

Proroghe e rinnovi

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

Art. 23 - Rapporti di lavoro a tempo determinato

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

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

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

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

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 36 mesi.

2. La proroga è ammessa, fino ad un massimo di cinque volte per un periodo non superiore a 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

3. Qualora il lavoratore riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, di 20 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, ovvero nei casi di cui al comma 1 del presente articolo, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

Trova applicazione quanto previsto dall'art. 22 del decreto legislativo 81/2015.

Diritto di precedenza

Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del decreto legislativo 81/2015, in sede di contrattazione integrativa possono essere individuati ulteriori criteri selettivi, a titolo indicativo e non esaustivo, basati su numero dei rapporti precedenti, carichi familiari, l'anzianità.

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

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

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

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

Formazione

I lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto alle 150 ore per diritto allo studio di cui all'art...

I lavoratori assunti a tempo determinato, per i quali la legge obbliga all'acquisizione dei crediti formativi ECM, si applica quanto previsto dall'art.....

In sede aziendale possono essere previsti percorsi formativi secondo quanto previsto dall'art. 26 del decreto legislativo 81/2015.

Stabilizzazioni.

I lavoratori che abbiano intrattenuto con la medesima azienda e per mansioni equivalenti sia rapporti di lavoro a tempo determinato che di somministrazione acquisiscono il diritto alla stabilizzazione del rapporto qualora la somma dei periodi delle due tipologie contrattuali superi i 44 mesi complessivi anche non consecutivi comprensivi dell'eventuale proroga.

Nel caso in cui uno o più rapporti di lavoro a termine, siano stati prorogati secondo quanto previsto dal comma 2 del presente articolo (durata dei contratti), questi avrà diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato.

Relazioni sindacali

Oltre a quanto previsto nei commi precedenti, fermo restando le competenze proprie dell'amministrazione, queste forniranno, ove richiesto, alle OO.SS firmatarie del presente CCNL, nonché alle rappresentanze

e. per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo;

f. per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;

g. assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;

h. in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;

i. per gli Ospedali Classificati, i Presidi e gli IRCCS, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;

j. per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.)

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

sindacali aziendali, informazioni quali-quantitative sul numero dei rapporti di lavoro a tempo determinato e dei profili e delle categorie di appartenenza.

Fermo restando quanto previsto al comma 5 dell'art. 19 sull'informazione ai lavoratori, le amministrazioni, su base annuale, forniranno informazioni scritte alle OO.SS firmatarie del presente CCNL, nonché alle rappresentanze sindacali aziendali, circa il numero dei posti vacanti nella struttura.

Art. 24 - Somministrazione di lavoro

1. Il contratto di somministrazione lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 81/2015 e dalle disposizioni del presente CCNL.

2) Le Aziende possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali.

Il ricorso al contratto di somministrazione non è consentito per i profili professionali delle categorie A e B.

4. La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media del 6% dei lavoratori

occupati all'inizio di ciascun anno dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

4. Qualora in sede di contrattazione integrativa siano individuate ulteriori fattispecie, come previsto dal comma 2, tale percentuale può essere elevata fino al massimo del 10% dei lavoratori occupati all'inizio di ciascun anno dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

5. Alle lavoratrici ed ai lavoratori con contratti di somministrazione di lavoro si applicano tutte le condizioni normative ed economiche previste dal presente contratto e dai diversi livelli di contrattazione.

La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, nell'ambito delle disponibilità già destinate dalle aziende per tale specifica finalità.

6) L'Azienda comunica tempestivamente al somministratore, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori somministrati, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore somministrato, ai sensi dell'art.7 della legge n.300/1970.

7. Le Aziende sono tenute, nei riguardi dei lavoratori somministrati, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs.n.81/2008, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa in cui saranno impegnati.

7. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso gli enti utilizzatori i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente

Diritto di informazione

8.Fermo restando le competenze proprie dell'amministrazione, queste forniranno, ove richiesto, informazioni quali- quantitative sul ricorso al lavoro in somministrazione a tempo determinato, in ogni caso, annualmente, la struttura che utilizza il contratto di somministrazione è tenuta a comunicare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero alla Rappresentanza Sindacale Unitaria o, in mancanza, delle OO.SS. territoriali, firmatarie del presente CCNL, il numero dei contratti di somministrazione conclusi, la durata di ciascuno degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Resta fermo quanto previsto in tema di diritto di informazione quanto previsto al comma 2.

Divieti

9) E' vietata l'utilizzazione dei lavoratori con contratto di somministrazione lavoro negli Istituti:

- che siano stati interessati, nei 12 mesi precedenti, da licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura, salvo che la stessa avvenga per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o che abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

Art. 24 - Somministrazione di lavoro

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

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

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

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

- nei quali siano in corso sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario anche in rapporto all'applicazione del contratto di solidarietà difensivo, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la fornitura;
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- da parte degli Istituti che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.

Art. 25 – Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato

I contratti di somministrazione lavoro a tempo determinato e i contratti di lavoro a tempo determinato di cui agli artt...., non possono superare complessivamente la percentuale massima **del 20%** del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

La contrattazione integrativa potrà aumentare la suddetta percentuale non oltre un ulteriore 10%

Va introdotta una disposizione ad hoc sul lavoro agile

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

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

Art. 25 – Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato

I contratti di somministrazione di cui al precedente articolo e i contratti a tempo determinato (così come considerati all'ultimo comma dell'art.23) non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato. Le parti concordano di istituire osservatori regionali paritetici per verificare la possibilità di consolidare il 3% dei rapporti di lavoro nell'ambito della suddetta percentuale del 40%.

Art. 26 - Telelavoro

1. Definizione

Il telelavoro, così come regolamentato dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, consiste nell'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

2. Prestazione lavorativa

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

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

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

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

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

3. Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato

d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

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

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

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici.

Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4. Collegamenti telefonici

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

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

5. Arredi

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

6. Orario

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore, così come definito

Art. 27 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore

OK TESTO VIGENTE

Art. 28 - Riposo settimanale

OK NORMATIVA VIGENTE

dagli accordi vigenti, e sarà distribuita a discrezione del lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

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

7. Comunicazione, informazione

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione:

collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro.

I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

8. Riunioni e convocazioni aziendali

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

9. Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il

Art. 29 - Festività

OK NORMATIVA VIGENTE

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

10. Controlli a distanza

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

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto, per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della Legge n.300/70 e delle norme contrattuali.

Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo, fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11. Sicurezza

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

Secondo la normativa vigente (DLgs n.626/94) l'allestimento della postazione i telelavoro avverrà con un sopralluogo

Art. 30 - Ferie

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

2. Durante tale periodo, comprese le giornate di cui al comma 8, spetta l'intera retribuzione di cui all'art...

3. 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.

4. IN CASO DI DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO SU CINQUE GIORNI, IN CUI IL SABATO È CONSIDERATO NON LAVORATIVO, LA DURATA DELLE FERIE È DI 26 GIORNI

tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza dell'Azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

In ogni caso, ai sensi dell'art.5 del DLgs n.626/94, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

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

12. Riservatezza

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

Art. 27 - Assegnazione e trasferimento del lavoratore

Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale di cui all'art.77, nel rispetto dell'art.13 della Legge n.300/70.

L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente

5. Al personale di cui alla lettera a) 1° comma del successivo art.61 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla Legge 28 marzo 1968, n. 416, e successive modificazioni ed integrazioni.

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

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

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

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

è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzatorio della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

Art. 28 - Riposo settimanale

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

Il riposo settimanale è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

Art. 29 - Festività

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

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

Direttore sanitario, **assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre o, alternativamente, in caso di dipendenti con figli in età compresa nel periodo dell'obbligo scolastico che ne abbiano fatto richiesta, nel periodo 15 giugno-15 settembre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

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

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivate ragioni 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.

Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

12. 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.

13. Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate

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

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

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione, sentito l'interessato. **Da fruirsi entro 4 mesi dalla maturazione.**

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

Art. 30 - Ferie

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

nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruito in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'Azienda.

14. Al fine di favorire il ritorno dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta, da presentare entro..... è riconosciuto l'utilizzo cumulativo di ferie. Ai fini di quanto stabilito al comma precedente il lavoratore dovrà fornire apposita ed idonea documentazione.

15. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili, Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative. Fermo restando quanto sopra, il compenso sostitutivo è determinato per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione prendendo a base di calcolo la retribuzione di cui al comma 1.

16. Le ferie sono sospese da malattie e da eventi luttuosi.

17. E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.

Ferie e riposi solidali

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

Al personale di cui alla lettera a) 1° comma del successivo art.61 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla Legge 28 marzo 1968, n. 416, e successive modificazioni ed integrazioni.

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

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

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

1 Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori, familiari a cui è riconosciuta la legge 104/1992, che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie nella propria disponibilità eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni in caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e in 24 giorni in caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 30, comma 8

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e delle giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. L'Azienda ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

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

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

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutti i lavoratori offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell' avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruito in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'Azienda.

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

9. Ove, cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. La presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale.

PROPOSTA NUOVO ARTICOLO

Tutela Popolazione lavorativa anziana

Il progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, anche per effetto dell'attuale legislazione in materia pensionistica, necessita di azioni e politiche di gestione del personale, finalizzate a prevenire ogni forma di inidoneità allo svolgimento della propria attività professionale dei lavoratori e le conseguenti negative ricadute sui servizi.

In questo ambito si devono considerare le diverse cause che concorrono all'insorgenza delle problematiche fisiche a carico dei lavoratori, oltre al fenomeno dell'invecchiamento.

A tale scopo, le aziende, in rapporto al sistema di sicurezza aziendale, presteranno particolare attenzione alla formazione per tutto il personale, con particolare riguardo:

- alla movimentazione dei carichi corrette posture, utilizzo degli ausili, ecc in stretta connessione con il documento di valutazione dei rischi;
- formazione del benessere finalizzata ad aumentare la consapevolezza dell'importanza di una sana alimentazione, promuovendo la filosofia "dello star bene" attraverso l'acquisizione di comportamenti salutari.

A tale fine l'azienda potrà eventualmente far ricorso a materiale informativo per il personale in servizio e da consegnare anche all'atto dell'assunzione.

Le lavoratrici e i lavoratori che abbiano compiuto 63 anni di età, su richiesta scritta, hanno diritto:

- a) alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, fino alla data di maturazione del diritto alla pensione secondo le norme di legge vigenti in materia
- b) esonero, anche momentaneo, dalle prestazioni di lavoro notturno senza perdita dell'indennità notturna
- c) compatibilmente con le esigenze di servizio, avranno diritto di precedenza in percorsi di mobilità interna, in assegnazione a servizi adeguati alle loro condizioni fisiche, eventualmente accertate dal

	<p>medico competente, anche su istanza del lavoratore d) In rapporto alla qualifica posseduta, il diritto di precedenza al ricorso al (LAVORO AGILE) Fermo restando i modelli organizzativi e le esigenze produttive delle aziende, a livello aziendale, in accordo con i soggetti di cui all'art. 77, potrà essere sperimentata l'introduzione della funzione di <i>Senior</i>, a cui affidare il compito di trasmettere ai giovani l'esperienza acquisita. Il Senior potrà essere utilizzato come addetti all'accoglienza, alle dimissioni dei pazienti, all'addestramento di volontari, all'aggiornamento e formazione, ovvero ad altre funzioni definite in sede aziendale.</p>	
--	---	--