Siamo Valore Pubblico

Comparto Sanità Pubblica

Testo unico 2016-2018

FUNZIONE PUBBLICA

CGIL

Per tutti. Tutti i giorni.

FUNZIONE PUBBLICA

CGIL

Comparto Sanità Pubblica

Testo unico
2016-2018

FP CGIL

Funzione Pubblica Cgil
Via Leopoldo Serra, 31 - 00153 Roma
www.fpcgil.it
posta@fpcgil.it

premessa

Il lavoro che con questa pubblicazione consegniamo alle lavoratrici e ai lavoratori, alle delegate e ai delegati della FP CGIL, riunisce in un testo unico tutte le disposizioni contrattuali attualmente in vigore per il comparto della Sanità Pubblica a seguito del rinnovo del CCNL 2016/2018.

A questa sistematizzazione dell'articolato contrattuale abbiamo affiancato le norme di legge a cui il contratto via via rimanda, per rendere di più immediata lettura il portato delle singole disposizioni, cercando di velocizzare - in questo modo - il lavoro di consultazione.

In appendice, infine, è riportato il "contributo alla contrattazione integrativa" che abbiamo predisposto nei mesi scorsi in esito al lavoro svolto dal Centro Nazionale e dal Coordinamento nazionale sanità pubblica.

Ed è proprio dall'idea di costruire uno strumento a supporto dell'attività di contrattazione e di difesa quotidiana dei diritti che nasce questo testo unico, in una fase che grazie alla nostra azione collettiva ci ha riconsegnato finalmente il diritto al contratto e alla contrattazione integrativa, che ora va agita fino in fondo, in primo luogo "rieducando" la controparti al dovere di coinvolgere Rsu e Organizzazioni Sindacali territoriali sulle materie che il contratto individua come oggetto di informazione, confronto e contrattazione, dimostrando anche che il coinvolgimento di chi rappresenta le lavoratrici e i lavoratori può essere una leva decisiva per migliorare l'erogazione dei servizi collegati al diritto alla salute.

Abbiamo sempre detto e ribadiamo qui come il CCNL 2016/2018 sia da intendersi come la prima parte di un percorso di riconquista che, date le condizioni determinatesi a seguito del lungo periodo di blocco contrattuale, potrà essere completato solo con la stipula del CCNL 2019/2021 e, ancor prima, con la revisione del sistema di classificazione che il CCNL consegna alla Commissione Paritetica prevista dall'articolo 12.

Ci aspetta, quindi, ancora un lavoro di tenace costruzione di proposte che determino il miglioramento delle condizioni retributive, del lavoro e della sua organizzazione per chi opera ogni giorno in sanità; lo faremo insieme, avendo come obiettivo anche quello di promuovere il massimo coinvolgimento possibile delle lavoratrici e dei lavoratori.

indice

Titolo I
Disposizioni Generali

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

- Nota 1: Comparto della Sanità Art. 6 del CCNQ 13/7/2016
- Nota 2 Tutela retributiva per i dipendenti pubblici Art. 47-bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001
- Nota 3 Articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 165/2001Procedimento di contrattazione collettiva
- Nota 4: Articolo 49 Interpretazione autentica dei contratti collettivi
- Nota 5: Articolo 64 Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi

Titolo II
Relazioni sindacali

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti
- Nota 6 Contratti collettivi nazionali e integrativi Art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001

Art. 4 Informazione
Art. 5 Confronto
- Nota 7 Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività Art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001
- Nota 7 Bis Trasferimenti di azienda. Informazione. Art 47 del D.Lgs. n. 165/2001
- Disposizioni sulle relazioni sindacali precedenti CCNL: Informazione e Confronto
- Art. 6 Confronto regionale
- Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore

Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Disposizioni precedenti CCNL: Contrattazione Collettiva
- Nota 8: Articolo 43 D.Lgs 165/2001 Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Nota 9: Articolo 40-bis D.Lgs 165/2001 Controlli in materia di contrattazione integrativa

Art. 10 Clausole di raffreddamento
Art. 11 Decorrenza e disapplicazioni

Titolo III
Ordinamento professionale

Capo I
Sistema di classificazione professionale

Art. 12 Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale

indice

• Nota 10: Art. 5 della legge n. 3/2018. Istituzione dell'area delle professioni sociosanitarie
Art. 13 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione
- Disposizioni sul sistema classificatorio precedenti CCNL ancora in vigore
- Nota 11: Art. 16 Disposizioni concernenti lo Stato e gli enti pubblici.
- Nota 12: Disciplina delle mansioni Decreto Legislativo 165/2001 Articolo 52

Capo II
Incarichi funzionali

Art. 14 Definizione degli incarichi di funzione
Art. 15 Modifica della denominazione dei profili di "esperto"
Art. 16 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior
- Nota 13: Istituzione della funzione di coordinamento legge n. 43/2006, art. 6.
- Nota 14: ex terzo comma dell'art.6 del D.Lgs. n. 502/92
- Nota 15: decreto interministeriale 10 marzo del 2016. Vedi allegato 3 in appendice
- Art. 17 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale appartenete ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

Art. 18 Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione
Art. 19 Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione
Art. 20 Trattamento economico accessorio degli incarichi
Art. 21 Indennità di coordinamento ad esaurimento
- Coordinamento. Art. 10, comma 2, CCNL 20/9/2001
- Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistente sociale
- Art. 8 commi 4 e 5 CCNL 20/9/2001

Art. 22 Norma transitoria
Art. 23 Decorrenza e disapplicazioni
- Tabella non presente nel CCNL, elaborata dalla Fp CGIL Nazionale

Titolo IV
Rapporto di lavoro

Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 24 Il contratto individuale di lavoro
- (Nota 16) Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi Decreto legislativo 165/2001 Articolo 53

Art. 25 Periodo di prova
- Nota 17: Prestazione di fatto con violazione di legge. 2126.

Art. 26 Ricostituzione del rapporto di lavoro
- Trattamento di fine rapporto Art. 46 CCNL integrativo del 20/09/2001

Art. 26 bis Decorrenza e disapplicazioni

indice

Capo II
Istituti dell'orario di lavoro

Art. 27 Orario di lavoro
- Nota 18: Riposo giornaliero Decreto legislativo 66/2003 art. 7
- Mensa art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009
- Nota 19: Durata massima dell'orario di lavoro Decreto legislativo 66/2003 Art. 4
- Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore

Art. 28 Servizio di pronta disponibilità
Art. 29 Riposo settimanale
Art. 30 Lavoro notturno
- Nota 20: Definizioni. Art. 2 comma 1 lett. b), punto 2 del D.Lgs. 26 novembre 1999 n. 532 Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
- Nota 21: Art. 8 Rapporti sindacali. D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532
- Nota 22: Trasferimento al lavoro diurno Art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532.
- Nota (23) Limitazioni al lavoro notturno Decreto Legislativo 66/2003 Art. 11
- Art. 14 Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno.
- Legge 5 maggio 1990 n. 135 art. 4 Norme in materia di personale
- Legge 26 giugno 1990, n. 162. Norme di aggiornamento

Art. 31 Lavoro straordinario
- Retribuzione e sue definizioni Art. 37 CCNL, comma 2, lett. B) integrativo del 20/09/2001
- Riduzione dell'orario Art. 27 CCNL del 07/04/1999

Art. 32 Decorrenza e disapplicazioni

Capo III
Ferie e festività

Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse
- Art. 19 CCNL del 01/09/1995
- Retribuzione e sue definizioni Art. 37 CCNL integrativo del 20/09/2001
- art. 23 CCNL 19/4/2004 art. 37, comma 2, lett. c).
- Nota 24: art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

Art. 34 Ferie e riposi solidali
- Nota 25: Art. 10 Ferie annuali decreto legislativo 66/2003

Art. 35 Decorrenza e disapplicazioni
Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
artt. 19 del CCNL dell'1.9.1995, 4 del CCNL integrativo del 22.5.1997 e art. 23, comma 4, del CCNL del 19.4.2004 "Ferie e festività" fatto salvo quanto previsto dall'art. 33 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 1, del presente CCNL;
art. 8 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "compensi per ferie non godute".

indice

Capo IV
Permessi, assenze e congedi

Art. 36 Permessi giornalieri retribuiti
Art. 37 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari
Art. 38 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge
- Nota 26: Art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- Nota 27: Art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 donatori di sangue e di midollo osseo
- Nota 28: Art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52

Art. 39 Congedi per le donne vittime di violenza
- Nota 29: D.Lgs 80/2015 Art. 24. Congedo per le donne vittime di violenza di genere
- Aspettative Art. 12, comma 1 CCNL integrativo del 20/09/2001

Art. 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
Art. 41 Permessi orari a recupero
Art. 42 Assenze per malattia
Art. 43 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita
Art. 44 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio
- Nota 30: legge 22 dicembre 2011, n. 214 Art. 6 Equo indennizzo e pensioni privilegiate.
- Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore
- Nota 31: Criteri di computo della quota di riserva Legge 68/1999 Art. 4.
- Art. 45 Congedi dei genitori
- Nota 32: Congedo di maternità artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151
- Nota 33 Congedo parentale. D.Lgs 151/2001 Art. 32, comma 1,
- Nota 34 Congedo per la malattia del figlio D.Lgs 151/2001 Art. 47.
- Nota 35 Congedo parentale D.Lgs 151/2001 Art. 32.

Art. 46 Congedo parentale su base oraria
Art. 47 Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche
Art. 48 Diritto allo studio
- Nota 36: Legge 300/1970 Art. 10 (Lavoratori studenti)

Art. 49 Richiamo alle armi
Art. 50 Unioni civili
Norme precedenti CCNL ancora in vigore
- Aspettativa art. 12 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Altre aspettative previste da disposizioni di legge Art. 13 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 CCNL del 19/04/2004
- Congedi per la formazione Art. 23 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Nota 37 Art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995
- Nota 38 Congedi per la formazione Art.5 legge n. 53/2000

Art. 51 Decorrenza e disapplicazioni

indice

Capo V
Mobilità

Art. 52 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale
- Nota 39 D. Lgs 165/2001 Art.30 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse

Norme precedenti CCNL ancora in vigore
- Accordi di mobilità Art. 33 CCNL del 01/09/1995
- Comando Art. 20 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza Art. 21 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Trattamento di trasferimento art. 45 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Mobilità interna Art. 18 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 3 CCNL del 31/07/2009
- Mobilità art. 21 CCNL del 19/04/2004)

Capo VI
Formazione del personale

Art. 53 Principi generali e finalità della formazione
Art. 54 Destinatari e processi della formazione
Art. 55 Formazione continua ed ECM
Art. 56 Decorrenza e disapplicazioni
1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- art. 29 del CCNL del 7.4.1999, ad eccezione dei commi 14, 15, 16 e 17, e art. 20 del CCNL del 19.4.2004, ad eccezione del comma 8 (Formazione e aggiornamento professionale ed ECM).

Norme sulla formazione precedenti CCNL ancora in vigore: formazione
- Formazione e aggiornamento professionale Art. 29 CCNL del 07/04/1999
- Formazione ECM Art. 20 CCNL del 19/04/2004

Titolo V
Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Capo I
Lavoro a tempo determinato

Art. 57 Contratto di lavoro a tempo determinato
- Nota 40 Lavoro a tempo determinato D.Lgs.n.81/2015 Capo III
- Nota 41: Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale Art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
- Nota 42 Art. 4. Congedi per eventi e cause particolari Legge 53/2000

Art. 58 Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato
- Nota 43: Prestazione di fatto con violazione di legge. Codice Civile art. 2126

indice

- Nota 44: Art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638

Capo II
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 59 Contratto di somministrazione
- (nota 45) Sanzioni disciplinari Legge 300/1970 Art. 7 .
- Nota 46 Personale di supporto per l'attività libero professionale, di cui all'art. 15 septies, contratti a tempo determinato, del D.lgs 502/1992:

Capo III
Lavoro a tempo parziale

Art. 60 Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Nota (47) Art. 1, comma 59, della legge n.662/1996, come modificato dall'art.73 del D.L.n.112/2008.

Art. 61 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 62 Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
- Nota 48…. D.Lgs. 15-6-2015 n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (Stralcio)
- Norme precedenti CCNL ancora in vigore
- Nota 49 Disciplina sperimentale del telelavoro Art. 36 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Nota (50) Art. 33 CCNL integrativo del 20/09/2001 e D.Lgs 165/2001 Articolo 36, comma 2, Contratto di formazione e lavoro –

Art. 63 Decorrenza e disapplicazioni

Titolo VI
Responsabilità disciplinare

Art. 64 Obblighi del dipendente
Art. 65 Sanzioni disciplinari
Art. 66 Codice disciplinare
Art. 67 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
Art. 68 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
Art. 69 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale
Art. 70 Determinazione concordata della sanzione
Art. 71 Decorrenza e disapplicazioni
Norme precedenti CCNL ancora in vigore
- Art. 48 CCNL 20/9/2001 Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro
- Schema di codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali

indice

Titolo VII
Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 72 Termini di preavviso
Art. 73 Cause di cessazione del rapporto di lavoro
Art. 74 Decorrenza e disapplicazioni

Titolo VIII
Trattamento economico

Capo I
Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

Art. 75 Struttura della retribuzione
- Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore
- Nota 51 Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale art. 24, comma 3 del CCNL 19/4/2004.
- Nota 52 Trattamento economico stipendiale di prima applicazione Art. 30, comma 1, lett. a) del CCNL del 7/4/1999
- Nota 53 Parte economica 1996/199Art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996

Art. 76 Incrementi degli stipendi tabellari
Art. 77 Effetti dei nuovi stipendi
Art. 78 Elemento perequativo
- Nota 54 Legge 190/2014, art. 1, comma 12
- Legge 205/2017, Art. 1 - Comma 132
- Norme precedenti CCNL ancora in vigore: retribuzione
- Nota 55 Retribuzione e sue definizioni Art. 37 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Nota 56 Struttura della busta paga Art. 38 CCNL integrativo del 20/09/2001

Art. 79 Decorrenza e disapplicazioni

Capo II
Fondi

Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi
Art. 81 Fondo premialità e fasce
Art. 82 Differenziazione del premio individuale
Art. 83 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale
Art. 84 Risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali
Art. 85 Decorrenza e disapplicazioni

Capo III
Indennità

Art. 86 Indennità per particolari condizioni di lavoro
- Nota 57 Indennità per particolari condizioni di lavoro Art. 44, comma 5 del CCNL del 1/9/1995

Art. 87 Indennità per l'assistenza domiciliare
Art. 88 Indennità SERT
Art. 89 Indennità professionale specifica del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS
Art. 90 Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario –

indice

profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente –
- Nota 58: Tabella C) CCNL 5/6/2006
Art. 91 Altre indennità professionali specifiche
- Nota 59 Art. 18, comma 6, CCNL 19/04/2004.
Art. 92 Indennità di bilinguismo
- Nota 60 all'art. 52 del D.P.R. 270/1987
- Norme precedenti CCNL ancora in vigore
- Indennità di rischio da radiazioni - (art. 5 CCNL del 20/09/2001 – II biennio economico)
Art. 93 Decorrenza e disapplicazioni

Titolo IX
Istituti normo-economici

Art. 94 Welfare integrativo
Art. 95 Trattamento di trasferta

Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore
Clausole speciali Art. 27 CCNL integrativo del 20/09/2001
- II biennio economico Clausola di interpretazione autentica Art. 6 CCNL 20/9/2001,
- Disposizioni particolari Art. 23 CCNL 19/4/2004

Titolo X
Disposizioni finali

Art. 97 Informazione sul Fondo Pensione Complementare
Art. 98 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL
Art. 99 Conferme
Art. 100 Disposizioni particolari

Disposizioni contrattuali precedenti CCNL ancora in vigore
- Copertura assicurativa Art. 25 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Patrocinio legale Art. 26 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Diritti derivanti da invenzione industriale Art. 28 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Mensa Art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009
- Attività sociali, culturali e ricreative Art. 30 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale Art. 43 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 del CCNL del 19/04/2004
- Art. 41, comma 9, del CCNL del 19/04/2004.
- Trattamento di fine rapporto Art. 46 CCNL integrativo del 20/09/2001
- Norma speciale per le ARPA Art. 50, comma 2, CCNL integrativo del 20/09/2001

indice

Tabella A - Incrementi mensili dello stipendio tabellare
Tabella B - Nuovi del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive
Tabella C - Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio e nelle fasce retributive
Tabella D - Elemento perequativo

Dichiarazione congiunta n. 1
Dichiarazione congiunta n. 2
Dichiarazione congiunta n. 3
Dichiarazione congiunta n. 4
Dichiarazione congiunta n. 5
Dichiarazione congiunta n. 6

APPENDICE

- Allegato 1 Declaratorie e profili Art. 19 CCNL del 07/04/1999
- Allegato 1 del CCNL del 19.4.2004
- Allegato 2 artt. 35 e 36 D.Lgs. 30-3-2001 n. 165
- Allegato n. 3 Decreto Interministeriale 10 marzo 2016 n. 155 Costituzione Osservatorio Nazionale Professioni Sanitarie
- Allegato n. 4 D.P.R. 27-7-2011 n. 171. Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
- Allegato n. 5. Periodo di comporto
- Allegato n. 6 D.Lgs. 30-12-1992 n. 502 Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421.
- Allegato n. 7 Sanzioni disciplinari D.Lgs. 30-3-2001 n. 165
- Allegato n. 8 D.P.R. 16-4-2013 n. 62 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- Allegato n. 9 Pari Opportunità Articolo 57 Pari opportunità Decreto Legislativo 165/2001
- Comitati Unici Garanzia Direttiva. Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).
- Allegato 10 D.M. 21-7-2000 n. 278 Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della L. 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari.
- Allegato 11 Disposizioni legislative abrogate

indice

Guida al ccnl 2016-2018 per i delegati e le delegate
Contributo alla contrattazione integrativa

1) Le nuove relazioni sindacali nel CCNL

(Con alcune indicazioni, e suggerimenti per il loro esercizio)

- Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto art. 2
- Obiettivi e strumenti art. 3
- Informazione art.4
- Confronto art. 5
- Confronto tra le OO.SS firmatarie del CCNL e il livello regionale art. 6
- Contrattazione collettiva integrativa art. 8
- I tempi- le procedure della contrattazione integrativa art. 9
- Avvio delle trattative
- Cosa fare dopo la sottoscrizione dell'accordo
- Rsu – partecipazione alle trattative
- Organismo paritetico per l'innovazione. Nuova modalità relazionale art. 7
- Le clausole di raffreddamento

2) Il confronto e la contrattazione

(Con alcuni suggerimenti, indicazioni di lavoro e chiarimenti)

- Le materie sulle quali agisce il diritto al confronto art. 5 e 6

1) I criteri generali relativi all'articolazione degli orari di lavoro

- Orario di lavoro (art. 27)
- Pronta disponibilità (art. 28)
- Riposo giornaliero e riposo settimanale (art. 29)
- Lavoro notturno (art. 30)

3)Permessi, assenze e congedi capo IV.

- Chiarimenti. Permessi giornalieri retribuiti (Art. 36).
- Chiarimenti: decorrenza della fruizione delle 18 ore per visite specialistiche.
- Chiarimenti. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (Art. 37).
- Come contabilizzare la durata del permesso se usufruito per frazioni superiori all'ora (Art. 37, comma 2, lett. B.)
- Fruizione dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, contemporaneamente ad altre tipologie di permessi. Art. 37, Comma 2, lett. D)
- Chiarimenti. Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (Art. 38).
- Chiarimenti. Decorrenza delle 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. Art. 40
- Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (Art. 40, comma 5).

indice

- Assenze in caso di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 40)
- Chiarimenti. Assenze per malattia Art. 42, comma 10, lettera A)
- Riproporzionamento delle assenze e dei permessi per i lavoratori a part-time verticale
- Chiarimenti. Cumulo tra il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 ed i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/92 e all'art 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001.
- 2) I criteri generali di priorità per la mobilità del personale tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi.
- Mobilità (art. 52).
- Chiarimenti mobilità compensativa
- Chiarimenti Ferie e Mobilità
- 3) I criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (art. 18)
- 4) I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione (art. 19)
- 5) criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance (art. 81, comma 6)
- 6)Le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
- 7) Nel caso di trasferimento o conferimento di attività, ad altri soggetti, pubblici o privati (art. 31 Dlgs 165/2001).
- 8) I criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità. (Art. 28)

4) Confronto tra le OO.SS firmatarie del CCNL a il livello regionale

1. L'utilizzo delle risorse economiche aggiuntive regionali per la produttività e per il fondo premialità e fasce retributive (art. 81, lett. a)
2.Le metodologie con le quali le aziende utilizzano una quota dei minori oneri che derivano dall'eventuale riduzione stabile delle dotazioni organiche del personale, per il finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.
3.Le modalità di incremento dei fondi nel caso di aumento della dotazione organica del personale e dei servizi, sempre per il finanziamento del fondo di cui sopra (lett. b)
4.linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale
5. Sui criteri da adottare in caso di scorporo o di aggregazione dei due fondi previsti dal CCNL, nei casi di modifica degli ambiti aziendali
6. Sui criteri generali da adottare a fronte di processi mobilità e di riassegnazione delle lavoratrici e dei lavoratori

indice

5) Disposizioni sulle relazioni sindacali precedenti CCNL ancora in vigore: Informazione e Confronto

- Mansioni superiori Art. 28, comma 2, CCNL del 07/04/1999
- Rischio radiologico art. 5, comma 4, del CCNL 20/9/2001
- Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica Art. 6, comma 7, CCNL integrativo del 20/9/2001
- Mensa - (art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009)
- Art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009
- Telelavoro Art. 36, comma 2 e 13, del CCNL integrativo 20/9/2001
- Banca delle ore Art. 40, comma 5, CCNL integrativo del 20/09/2001CCNL 20/9/2001

6) Contrattazione collettiva integrativa (art. 8) Materie oggetto di contrattazione

1. i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce)
2. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
3. criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche
4. i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
5. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
6. l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)
7. l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato)
8. la previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio), nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art. 48, comma 8 (Diritto allo studio)
9. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
10. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
11. le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale,

indice

da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione)
12. l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
13. l'elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del fondo condizioni di lavoro e incarichi art. 40
14. l'innalzamento dei tempi di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti

7)Disposizioni previste dai precedenti CCNL

- Video sorveglianza e geolocalizzazione.
- Trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati
- Congedi per la formazione.
- Riduzione dell'orario. Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.
- Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica.
- Mansioni superiori.
- Rischio radiologico.
-
- **8) Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione art. 13**

9) Tipologie flessibili del rapporto di lavoro Titolo V

10) I fondi

Fondo condizioni di lavoro e incarichi: cosa pagano

- Straordinari
- Condizioni di lavoro
- Incarichi funzionali e di coordinamento
- Indennità di qualificazione professionale specifica
- Fondo premialità e fasce: cosa pagano
- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Nuove fasce retributive
- Fondo condizioni lavoro e incarichi
- Welfare integrativo
- Trattamenti economici accessori

Risorse disponibili per il salario accessorio
Ipotesi schema procedurale per le risorse del salario accessorio

11) Fondo condizione lavoro e incarichi art. 80

12) Fondo premialità e fasce art. 81

13) Permeabilità dei fondi

14) Differenziazione del premio individuale art. 82

indice

15) Misure per disincentivare gli elevati tassi di assenza del personale art. 83

16) Misure "sanzionatorie"

17) Sistema di classificazione professionale art. 12
- Chiarimenti. Riassorbimento in caso di passaggi orizzontali
- Chiarimenti. Trattamento economico in caso di assunzione presso un'altra azienda.
- Chiarimenti. Progressioni economiche nei rapporti di lavoro a termine
- Chiarimenti Art. 13. Come si applica l'art. 13 del nuovo CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018 con riferimento alle modalità di inquadramento di personale di categoria C già impiegato nelle attività di comunicazione di informazione?

18) Incarichi
- Incarico di organizzazione
- Tipologie: organizzazione - professionale
- Istituzione e graduatorie incarichi di funzione
- Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione
- Riepilogo procedura per l'applicazione del sistema degli incarichi di funzione
- Risorse economiche incarichi professionali
- Sintesi degli aspetti di maggior impatto organizzativo
- Un possibile percorso
- Schema di sintesi del percorso
- Periodo di transizione

19) Lavoro straordinario art. 31

20) Trattamento economico titolo VIII

21) Elemento perequativo art. 78

22) Formazione

23) Prestazioni aggiuntive

24) Sanzioni disciplinari art. da 65 a 70

25) Cause di cessazione del rapporto di lavoro art. 73

26) il tema delle aggressioni agli operatori sanitari

27) la sicurezza nei luoghi di lavoro

28) Strumenti di lavoro
- Fondo Premialità e fasce Art. 81
- Differenziazione del premio individuale Art. 82
- Riposo settimanale
- Determinazione della media di 48 ore
- Turni di lavoro
- Esempio calcolo del debito orario
- Esempio calcolo delle assenze

Titolo I Disposizioni Generali

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le aziende ed enti del comparto indicate all'art. 6 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016. ***(nota 1)***

2. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione, ente o società, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

3. Il riferimento alle aziende sanitarie ed ospedaliere, alle A.R.P.A ed alle agenzie, istituti, RSA ed enti del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 6 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale, stipulato il 13 luglio 2016 è riportato nel testo del presente contratto come "Aziende ed Enti". ***(nota 1)***

4.Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
Il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni sono riportati come "D. Lgs. n. 502 del 1992".

5. Nel testo del presente contratto per "dirigente responsabile" si intende il dirigente preposto alle strutture con gli incarichi individuati dai rispettivi ordinamenti aziendali, adottati nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione.
Con il termine di "unità operativa" si indicano genericamente articolazioni interne delle strutture aziendali così come individuate dai rispettivi ordinamenti, comunque denominate.

Nota 1: *Comparto della Sanità - Art. 6 del CCNQ 13/7/2016*

1. Il comparto di contrattazione collettiva della Sanità, comprende il personale non dirigente dipendente da:
- Aziende sanitarie, ospedaliere del Servizio sanitario nazionale;
- Aziende ospedaliero-universitarie diverse da quelle indicate all'art. 5, comma 1, punto III;
- Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i.;
- Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di

Torino;
- Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA;
- Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA;
- Agenzia per i servizi sanitari regionali - Age.Na.S;
- Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà – INMP.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle Aziende ed Enti mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle Azienda e Enti entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. 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.

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

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 ***(nota 2)***, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce 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.
Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 165/2001. ***(nota 3)***

7. Il presente CCNL può essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, ***(nota 4)*** anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo. ***(nota 5)***

Nota 2: *Tutela retributiva per i dipendenti pubblici - Art. 47-bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001*

1. Decorsi sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge finanziaria che dispone in materia di rinnovi dei contratti collettivi per il periodo di riferimento, gli incrementi previsti per il trattamento stipendiale possono essere erogati in via provvisoria previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative. salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.
2. In ogni caso a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui al comma 1, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione, nella misura e con le modalità stabilite dai contratti nazionali, e comunque entro i limiti previsti dalla legge finanziaria in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

Nota 3: *Articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 165/2001Procedimento di contrattazione collettiva*

1. Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono emanati dai Comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale.
2. Gli atti di indirizzo delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, emanati dai rispettivi comitati di settore, sono sottoposti al Governo che, nei successivi venti giorni, può esprimere le sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale. Trascorso inutilmente tale termine l'atto di indirizzo può essere inviato all'ARAN.

Articolo 48 *Disponibilità destinate alla contrattazione collettiva nelle amministrazioni pubbliche e verifica*
1. Il Ministero dell'economia e delle finanze, quantifica, in coerenza con i parametri previsti dagli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468 e successive modificazioni e integrazioni, l'onere derivante dalla contrattazione collettiva nazionale a carico del bilancio dello Stato con apposita norma da inserire nella legge finanziaria ai sensi dell'articolo 11 della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni.
Allo stesso modo sono determinati gli eventuali oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato per la contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato di cui all'articolo 40, comma 3-bis.
2. Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, nonché per le università italiane, gli enti pubblici non economici e gli enti e le istituzioni di ricerca, ivi compresi gli enti e le amministrazioni di cui all'articolo 70, comma 4, gli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale sono determinati a carico dei rispettivi bilanci nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-quinquies.
Le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali, locali e degli enti del Servizio sanitario nazionale sono definite dal Governo, nel rispetto dei vincoli di bilancio, del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa, previa consultazione con le rispettive rappresentanze istituzionali del sistema delle autonomie.

Nota 4: *Articolo 49 Interpretazione autentica dei contratti collettivi*
1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.
Qualora tale accordo non comporti oneri aggiuntivi e non vi sia divergenza sulla valutazione degli stessi, il parere del Presidente del Consiglio dei Ministri è espresso tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Nota 5: *Articolo 64 Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi*
1. Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale, sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella

quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.
2. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa. All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.
3. Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa.
La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza. Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.
4. La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata. La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.
5. L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione. Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.
6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.
7. Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al

comma 1 sulla quale e già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.
8. La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente, a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, anche in assenza di istanza di parte.

Titolo II Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda o Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Aziende ed Enti a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le Aziende ed Enti, si articolano nei seguenti modelli relazionali:
a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa.

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti, al livello previsto dall'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).
Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure).

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna Azienda o Ente assume gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001 ***(nota 6)*** . L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa.
Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.
L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al

fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

***Nota 6:** Contratti collettivi nazionali e integrativi Art. 40, comma 3-ter, D. Lgs. n. 165/2001*
Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo.
È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo.
L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio e alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

Art. 4 Informazione

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

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale) e 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione inte-

grativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.
L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni.
Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

a) criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 ***(nota 7***);
g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.

Nota 7: *Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività Art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001*

1. Fatte salve le disposizioni speciali, nel caso di trasferimento o conferimento di attività, svolte da pubbliche amministrazioni, enti pubblici o loro aziende o strutture, ad altri soggetti, pubblici o privati, al personale che passa alle dipendenze di tali soggetti si applicano l'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428. (7 bis)

Nota 7 Bis: *Trasferimenti di azienda. Informazione. Art 47 del D.Lgs. n. 165/2001*

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

a) la data o la data proposta del trasferimento;

b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;

c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;

d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi

Disposizioni sulle relazioni sindacali precedenti CCNL: Informazione e Confronto

CCNL 7/4/1999

Mansioni superiori Art. 28, comma 2

Comma 5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri definiti previa consultazione ***(1)*** dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 (ora art. 8 CCNL 2016/2018), che tengono conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire.
La disciplina delle mansioni superiori di cui al presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

1: *Ora il riferimento è all'art. 5 del CCNL 2016/2018*

CCNL Integrativo 20/9/2001

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica Art. 6, comma 7

Comma 7. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ***(1)*** ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999 (**ora art. 8**)

1: *Ora il riferimento è all'art. 4 del CCNL 2016/2018*

Contratto di formazione e lavoro Art. 33, comma 1 e 15

Comma 1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ***(2)*** ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 (**Ora art. 8**), le aziende possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto-legge 16 maggio. ***(2)***

Comma 15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.
Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art 6, comma 1 lett. B) (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche ***(3)*** del CCNL del 7 aprile 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12. ***(4)***

2: *La possibilità di instaurare rapporti di con contratto di formazione lavoro a tempo determinato, è prevista dall'art. 36, 2° comma, del D.Lgs. 165/2001*

3: *Ora si faccia riferimento agli art. 4 e 5 CCNL 2016/2018*

4: *Comma 12 art. 33. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa: - malattia - gravidanza e puerperio - astensione facoltativa post partum - servizio militare di leva*

Banca delle ore
Art. 40, comma 5

Comma 5. A livello di azienda sono realizzati incontri ***(5)*** fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione.
Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ***(5)*** ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL del 7 aprile 1999. (ora art. 8 CCNL 2016/2018)

5: *Ora il riferimento è all'art. 4 e 5 CCNL 2016/2018.*

Art. 6 Confronto regionale

1. Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle Aziende ed Enti nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165 del 2001 ***(vedi nota 6)***, le Regioni entro 90 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dello stesso, possono emanare linee generali di indirizzo

per lo svolgimento della contrattazione integrativa, nelle seguenti materie relative:

a) all'utilizzo delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 81, comma 4 lett. a) (Fondo premialità e fasce) e, in particolare, a quelle destinate all'istituto della produttività che dovrà essere sempre più orientata ai risultati in conformità degli obiettivi aziendali e regionali;
b) alle metodologie di utilizzo da parte delle Aziende ed Enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale di cui all'art. 39, comma 4 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) (***Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore 1)***;
c) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa di cui all'art. 39, comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) (***Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore 2)***;
d) alle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale.

2. Nei processi di riorganizzazione o riordino che prevedano modifiche degli ambiti aziendali il tavolo di confronto di cui al presente articolo tratterà le seguenti materie:

a) criteri di scorporo o aggregazione dei fondi nei casi di modifica degli ambiti aziendali;
b) criteri generali relativi ai processi di mobilità e riassegnazione del personale.

3. Con riferimento al comma 1, lettere b) e c) rimangono, comunque, ferme tutte le disposizioni contrattuali previste per la formazione dei fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce), nonché le modalità di incremento ivi stabilite.

4. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il confronto in sede regionale valuterà, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine.

Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore

CCNL 7/4/1999

(1) Art. 39 CCNL (Ora Art. 81 CCNL 2016/2018) Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. Biennio 1998-1999

Comma 4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
a) a decorrere da data non anteriore al 1 luglio 1999 da una quota minima del 10 % elevabile fino al 15% del fondo della produttività collettiva di cui all'art. 38, comma 3; (Ora Art. 80 CCNL 2016/2018)
b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;
c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari allo 0, 81 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi;
d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

(2): Comma 8 Art.39

Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio e Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (ora articolo 81) e 39 (Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica, ora articoli 80 e 81) del CCNL 7 aprile 1999, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle

organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Azienda o Ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda o Ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;
d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delega-

zione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La contrattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("contrattazione integrativa aziendale").

3. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa aziendale sono:
a) la RSU;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);
i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;

l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
m) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
n) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80(Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
o) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

Disposizioni precedenti CCNL: Contrattazione Collettiva

CCNL 7/4/1999

Riduzione dell'orario di lavoro Art. 26

Comma 1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 26 (Orario di lavoro) del CCNL 7 aprile 1999, (ora art. 27 CCNL 2016/2018) finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
Comma 2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa.

CCNL Integrativo 20/9/2001

Rischio radiologico Art. 5, comma 4

Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) ***(1)*** del CCNL 07.04.1999.

1: *Si veda ora artt. 4, 5 e 8 CCNL 2016/2018*

CCNL Integrativo 20/9/2001

Congedi per la formazione Art. 23, comma 4

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

2: *Ora il riferimento è l'art. 8 del CCNL 2016/2018*

Telelavoro Art. 36, comma 2 e 13

Comma 2. Le aziende, consultano ***(3)*** preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999 (**Ora art.8, comma 3**), sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

Comma 13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 38 (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 7 aprile 1999 ora art. 81 CCNL 2016/2018. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

3: *Ora il riferimento è l'art. 5 "confronto" del CCNL 2016/2018*

Criteri di distribuzione degli incentivi per funzioni tecniche.

L'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 2016 (codice dei contratti pubblici), rubricato "incentivi per funzioni tecniche", riproducendo analoghe disposizioni previgenti, consente, previa adozione di un regolamento interno e la stipula di un accordo di contrattazione decentrata, di erogare emolumenti economici accessori a favore del personale interno alle Pubbliche Amministrazioni per attività, tecniche e amministrative, nelle procedure di programmazione, aggiudicazione, esecuzione e collaudo (o verifica di conformità) degli appalti di lavori, servizi o forniture. (In proposito si veda il regolamento predisposto dall'ANCI in data 12 maggio 2018) ***(Vedi dichiarazione congiunta n. 6)***

Le relazioni sindacali sulla Mobilità sono riportate al Capo V del presente T.U

Per le relazioni sindacali sul sistema di classificazione, vedi Titolo III ordinamento professionale Capo I, del presente T.U

Relazioni sindacali disposizioni precedenti CCNL

CCNL integrativo 20/9/2001

Diritto di assemblea integrativo Art. 2

1. I dipendenti hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in idonei locali concordati con le aziende per n. 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi possono essere indette con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro:
- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto ai sensi dell'art.1, comma 5 del CCNQ del 9 agosto 2000 sulle prerogative sindacali;
- dalla R.S.U. nel suo complesso e non dai singoli componenti, con le modalità dell'art. 8, comma 1 dell'accordo quadro sulla elezione delle RSU del 7 agosto 1998;
- da una o più organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, di cui al primo alinea, congiuntamente con la RSU.

3. Per quanto non previsto e modificato dal presente articolo resta ferma la disciplina del diritto di assemblea prevista dall'art. 2 del CCNQ 7 agosto 1998 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali.

4. È disapplicato l'art. 26 del DPR 384/1990

Patronato sindacale Art. 3

1. I dipendenti in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dai Sindacati ammessi alle trattative nazionali, ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 165 del 2001 ***(Nota 8)*** o dall'Istituto di Patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'Azienda.

2. É disapplicato l'art. 33 del DPR 384/1990.

***Nota 8** Articolo 43 D.Lgs 165/2001 Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva*

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per

il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i comparti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali, siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, commi 3-bis e seguenti, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale. (243)

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze

rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.
8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.
9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.
10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.
11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.
12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.
13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle d'Aosta e Friuli-Venezia Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

Relazioni sindacali derivanti da disposizioni di legge

Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo Art. 4 Legge 300/1970

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196. (Norme sulle Privacy)

Comitati unici di garanzia Art. 57, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

"Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi […]".
In merito al significato di "organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione", il punto 3.1.2 delle Linee guida specifica che si tratta di "[…] componen-

ti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi".
Per organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione si intendono:
Le organizzazioni che hanno sottoscritto nel 2008/2009 (ultima tornata contrattuale utile) i CCNL, oppure in base all'art. 43 del D.Lgs. 165/2001, richiamato dalle Linee guida, sono ammesse alla contrattazione collettiva le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'Area una rappresentatività non inferiore al 5% ed è l'ARAN a provvedere all'individuazione delle OOSS maggiormente rappresentative.
In conclusione, le OOSS chiamate a designare i propri rappresentanti all'interno del Cug saranno solo quelle rappresentative nell'ambito dell'amministrazione di pertinenza tra quelle individuate dall'ARAN come rappresentative, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno sottoscritto i CCNL.
L'art. 57, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede che il Cug sia formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione "in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi".
Il rispetto dell'autonomia sindacale, da un lato, non consente di imporre ai sindacati criteri di scelta, ma, dall'altro, neppure può vincolare le autonome determinazioni dell'amministrazione relativamente al genere dei componenti da nominare. ***(Vedi allegato n. 10)***

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 8, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia

negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere f), g), h), i), j), k), n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 **(nota 6)** è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 ***(nota 9)***.
A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

8. Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Nota 9: *Articolo 40-bis D.Lgs 165/2001 Controlli in materia di contrattazione integrativa*
1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare

riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.

Art. 10 Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 11 Decorrenza e disapplicazioni

1.Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle relazioni sindacali ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), del presente CCNL, cessano di avere efficacia e sono pertanto disapplicate tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali ovunque previste nei precedenti CCNL del comparto.

Titolo III Sistema di classificazione professionale

Art. 12 Commissione paritetica per la revisione del sistema di classificazione professionale

Le parti concordano sull'opportunità di avviare il processo di innovazione del sistema di classificazione professionale del personale del Servizio Sanitario Nazionale individuando le soluzioni più idonee a garantire l'ottimale bilanciamento delle esigenze organizzative e funzionali delle Aziende ed Enti sanitari con quelle di riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti.

Le parti ritengono che la finalità del SSN, in coerenza con la Costituzione e con gli orientamenti dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, cioè la tutela della salute intesa come stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplice assenza di malattia, debba essere attuata non solo in un sistema sanitario inteso in senso stretto, bensì dando corso ad un'articolata e complessa attività, coinvolgente una più ampia platea di professionisti ed operatori, nel contesto di congruenti, nuovi modelli organizzativi.

Le parti convengono sull'opportunità di prevedere una fase istruttoria che consenta di acquisire ed elaborare tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di classificazione professionale, nonché di verificare le possibilità di una sua evoluzione e convergenza in linea con le finalità indicate al comma 1, nella prospettiva di pervenire ad un modello maggiormente idoneo a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

Per realizzare la fase istruttoria di cui al comma 3, in coerenza con le finalità indicate, è istituita presso l'Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, con la partecipazione di rappresentanti designati dal comitato di settore, una specifica Commissione paritetica tra Aran e Parti firmatarie, alla quale sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

- individuare linee di evoluzione e sviluppo dell'attuale classificazione del personale, per la generalità delle aree professionali, verificando in particolare le possibilità di una diversa articolazione e semplificazione delle categorie, dei livelli economici e delle fasce; a tal fine, sarà operata una verifica delle declaratorie di categoria in relazione alle innovazioni legislative, ai contenuti del Patto per la Salute tra Stato e Regioni, ai cambiamenti dei processi lavorativi indotti dalla evoluzione scientifica e tecnologica; sarà inoltre attuata una conseguente verifica dei contenuti professionali in relazione a nuovi modelli organizzativi;
- effettuare una analisi delle declaratorie, delle specificità professionali e delle competenze avanzate ai fini di una loro valorizzazione;
- effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'intervento sanita-

rio e sociosanitario;
- rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
- verificare la possibilità di prevedere, in conseguenza dell'evoluzione normativa e del riordino delle professioni nell'ambito del sistema sanitario nazionale, con particolare riferimento all'istituzione della nuova area delle professioni socio-sanitarie di cui all'art. 5 della legge n. 3/2018 ***(nota 10)***, la suddivisione del personale nelle seguenti aree prestazionali:

- Area delle professioni sanitarie;
- Area delle professioni socio-sanitarie;
- Area di amministrazione dei fattori produttivi;
- Area tecnico-ambientale;

- delineare la funzione delle aree di cui alla lettera precedente nel modello di classificazione, configurandole come aggregazioni di profili aventi un carattere prestazionale finalizzato all'orientamento del risultato aziendale in termini di migliore efficienza ed efficacia degli interventi;
- individuazione di eventuali nuovi profili non sanitari (ad esempio: autisti soccorritori);
- valutare e verificare l'attuale sistema delle indennità in relazione all'evoluzione dei modelli di classificazione professionale.
- La Commissione concluderà i suoi lavori entro il prossimo mese di luglio, formulando proposte organiche alle parti negoziali sui punti indicati al comma 4.

6. È disapplicato l'art. 9 del CCNL del 19/4/2004 (Commissione paritetica per il sistema di classificazione).

Nota 10: *Art. 5 della legge n. 3/2018. Istituzione dell'area delle professioni sociosanitarie*

1. Al fine di rafforzare la tutela della salute, intesa come stato di benessere fisico, psichico e sociale, in applicazione dell'articolo 6 dell'intesa sancita il 10 luglio 2014, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sul nuovo Patto per la salute per gli anni 2014-2016, è istituita l'area delle professioni sociosanitarie, secondo quanto previsto dall'articolo 3-octies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

2. In attuazione delle disposizioni del comma 1, mediante uno o più accordi, sanciti in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e recepiti con decreti del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, sono individuati nuovi profili professionali sociosanitari.

L'individuazione di tali profili, il cui esercizio deve essere riconosciuto in tutto il territorio nazionale, avviene in considerazione dei fabbi-

sogni connessi agli obiettivi di salute previsti nel Patto per la salute e nei Piani sanitari e sociosanitari regionali, che non trovino rispondenza in professioni già riconosciute.
3. Gli accordi di cui al comma 2 individuano l'ambito di attività dei profili professionali sociosanitari definendone le funzioni caratterizzanti ed evitando parcellizzazioni e sovrapposizioni con le professioni già riconosciute o con le specializzazioni delle stesse.
4. Con successivo accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano sono stabiliti i criteri per il riconoscimento dei titoli equipollenti ai fini dell'esercizio dei profili professionali di cui ai commi precedenti.
Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro della salute, sentite le competenti commissioni parlamentari e acquisito il parere del Consiglio universitario nazionale e del Consiglio superiore di sanità, è definito l'ordinamento didattico della formazione per i profili professionali sociosanitari.
5. Sono compresi nell'area professionale di cui al presente articolo i preesistenti profili professionali di operatore sociosanitario, assistente sociale, sociologo e educatore professionale. Resta fermo che i predetti profili professionali afferiscono agli Ordini di rispettiva appartenenza, ove previsti.

Art. 13 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connessi alle suddette attività.

2. Tenuto conto del sistema di classificazione del personale di cui all'allegato 1 del CCNL del 7.4.1999 ***(riportato in appendice Allegato 1)*** come modificato dall'Allegato 1 del CCNL integrativo del 20.9.2001 e dall'Allegato 1 del CCNL del 19.4.2004, ***(riportato in appendice Allegato 1)*** il comma 3 definisce i "contenuti professionali di base" delle attività di informazione e di comunicazione.

3. In linea con quanto previsto nei precedenti commi, i suddetti contenuti professionali di base, nell'ambito del ruolo professionale, sono così articolati e definiti:
a) Settore Comunicazione
Categoria D
Gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'Azienda o Ente, definizione di procedure interne per la comunicazione istituzionale, raccordo i processi di gestione dei siti internet, nell'ottica

dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Azienda o Ente e del loro funzionamento.
Profili di riferimento: specialista della comunicazione istituzionale.

b) Settore Informazione

Categoria D

Gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Azienda o Ente; promozione e cura dei collegamenti con gli organi di informazione; individuazione e/o implementazione di soluzioni innovative e di strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'Azienda o Ente; gestione degli eventi, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.
Profili di riferimento: specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico.

Disposizioni sul sistema classificatorio precedenti CCNL ancora in vigore

CCNL 7/4/1999

Obiettivi
Art. 12

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

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

Comma 3. Ai fini suddetti, in armonia a quanto previsto dal Protocollo sul lavoro pubblico del 12.3.1997 ***(1)*** sono correlati adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali, formulati e finanziati dalle aziende ed enti, nell'ambito delle procedure previste dall'art. 4, comma 2 (Contrattazione

collettiva integrativa) CCNL 7 aprile 1999 ***(*)***, "e con le risorse di cui all'art. 29, comma 10, (Formazione e aggiornamento professionale ed ECM) CCNL 7 aprile 1999 ***(2)***

***1**: Lett. B1) Formazione.*
La valorizzazione del lavoro è fattrice determinante per la realizzazione dei processi di trasformazione degli apparati pubblici. In questa prospettiva riveste un ruolo fondamentale la formazione, che costituisce una leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione/condivisione degli obiettivi strategici del cambiamento. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze e favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.
Alla formazione è anche affidato un ruolo importante nell'affermazione di un concreto modello di decentramento, così come avviato dai disegni di legge governativi in via di approvazione da parte del Parlamento. Infatti, privilegiando tutti quei processi di apprendimento collegati agli interventi di riorganizzazione, è possibile favorire la ricollocazione delle funzioni e la semplificazione amministrativa, nonché sostenere i necessari processi di mobilità. La formazione, inoltre, può essere veicolo di un più efficace rapporto di confronto, scambio e arricchimento tra privato e pubblico.
Per la riorganizzazione e il decentramento sono fondamentali la formazione e l'aggiornamento dei dirigenti e dei funzionari con più elevate responsabilità che vanno sostenuti con adeguati interventi, anche riconoscendo il diritto all'autoformazione ai fini dello sviluppo della professionalità impiegata nell'espletamento del proprio lavoro.
Il perseguimento di queste finalità richiede, innanzitutto, un significativo incremento dei finanziamenti destinati alla formazione, anche mediante l'ottimizzazione delle risorse comunitarie ed il vincolo di reinvestimento di una quota non inferiore al 20% delle risorse rese disponibili dai processi di riorganizzazione e modernizzazione, con l'obiettivo tendenziale di pervenire nel triennio, in ogni comparto, alla destinazione di una quota pari all'1% della spesa complessiva del personale. Le somme destinate alla formazione, e non spese, saranno vincolate al riutilizzo per le medesime finalità.

***2**: Il comma 10 dell'art. 18 è disapplicato, art. 56 CCNL 20016/2018*

(*) Art. 4, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa) CCNL 7 aprile 1999. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

I. i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento

della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 3 (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali);
II. criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 (Fondo lavoro straordinario e particolari condizioni disagio e Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi, **ora art. 80 CCNL 2016/2018** *e 39 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica,* **ora art. 81 CCNL 2016/2018**:
-attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni; ***(3)***
economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 ***(4)*** *e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni. Tali economie vanno adeguate in base agli eventuali rientri dal tempo parziale, anche nel corso dell'anno;*
-specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
-somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito alle aziende o enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni;
finanziamenti aggiuntivi o integrativi;
-una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica **ora art. 81 CCNL 2016/2018;**
- lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale.

3: *Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività.*

4: *Non è il comma 57 ma il 58: I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata,*

secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.

Il sistema di classificazione Art. 13

Comma 1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B, C e D.

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

Comma 3. I profili di nuova istituzione sono disciplinati dall'art. 19 (Profili) CCNL 7 aprile 1999 ***(Vedi in appendice allegato n. 1)*** e successive modifiche e integrazioni.

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

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

Accesso dall'esterno Art. 14

1. Il regolamento emanato con D.P.R. 27 marzo 2001, n. 220 disciplina l'accesso alle categorie dall'esterno mediante i pubblici concorsi ovvero con le procedure di avviamento di cui alla legge 28 febbraio 1987 n. 56**,** ***(Nota 11)*** stabilendo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del d.lgs. n. 29 del 1993 **Ora artt. 35 e 36 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.**

Progressione interna nel sistema classificatorio
Art.15

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

1: *Per i passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore, non è più ammessa la selezione interna perché ci si deve attenere alle disposizioni degli artt. 24 e 62 del d.lgs. n. 150 del 2009, modificate dal d.lgs. 74 del 2017. Le predette norme di legge, hanno stabilito che per le progressioni tra le categorie è sempre necessario lo strumento del concorso pubblico, sia pure con riserva a favore del personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, di una quota percentuale non superiore al 50% dei posti messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.*

Criteri e procedure per i passaggi tra categorie
Art. 16

I passaggi dei dipendenti da una categoria all'altra immediatamente superiore *(Vedasi nota normativa al comma 1 lettera a) dell'art. 15 CCNL 07/04/1999)* avvengono previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo cui si riferisce la selezione.

Comma 2. La selezione del comma 1 è basata su:
a. verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi;
b. valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
i. titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento, certificato di abilitazioni a

funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
ii. corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di esame finale;
iii. qualificati corsi di aggiornamento professionale;
iv. pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente; Gli elementi di valutazione del comma 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.
Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono preventivamente individuate dalle aziende o enti con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. **Ora art. 36 Decreto Legislativo 165/2001**
Le parti, al fine di fornire alle aziende ed enti linee guida uniformi sulle procedure, rinviano all'allegato 2 del CCNL 7 aprile 1999. **(*)**

***(*)** Allegato 2 individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali (Tabella 1 CCNL 01.09.1995)*

Premessa
Comma 1. Gli istituti normativi presi in esame sono: tempo parziale, tempo determinato, ferie, permessi retribuiti, assenze per malattia, maternità, sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare, sospensione cautelare in caso di procedimento penale.
Comma 2. Le voci retributive considerate sono: indennità previste negli articoli 43, commi 1, p. 1, 44 e 45 nonché l'assegno per il nucleo familiare.

Segue Tabella 1 CCNL 01.09.1995

Tabella 1 ccnl 01.09.1995

Istituti CCNL	Turni ecc.	Reperibilità	Straordinario	Indennità fisse e pensionabili	Nucleo familiare
P.T verticale	Si	No	No	Si	Si
P.T orizzontale	Si	No	No	Si	Si
Tempo determinato	Si	No	No	Si	Si
Permessi	No	No	No	Si	Si
Assenze per malattia superiore a 15 gg. Con ricovero per infotunio	No	No	No	Si	Si
Astensione obbligatoria e facoltativa 30 gg	No	No	No	Si	Si
Astensione facoltativa	No	No	No	Si	Si
Sospensione cautelare	No	No	No	No	Si
Mancato preavisso	No	No	No	Si	Si

Criteri e procedure per i passaggi all'interno di ciascuna categoria
Art. 17

Comma 1. I passaggi dei dipendenti, nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico nei limiti della dotazione organica, vengono effettuati dalle aziende ed enti previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla relativa declaratoria dell'Allegato 1 ***(Vedi in appendice allegato n. 1)***

Comma 2.I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono definite dal regolamento di cui all'art. 16, comma 4 (Criteri e procedure per i passaggi tra categorie) CCNL 7 aprile 1999, tenuto conto di quanto previsto dall'art 4, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa) CCNL 7 aprile 1999. ***(Vedi ora Art. 8 CCNL 2016/2018)***

Comma 3. I passaggi orizzontali dei dipendenti all'interno della medesima categoria tra profili diversi dello stesso livello, vengono effettuati dalle aziende ed enti, a domanda degli interessati che siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso al profilo dalla declaratoria di cui all'Allegato 1.

In caso di più domande si procede alla selezione interna, utilizzando anche i criteri dei commi 1 e 2; ove sia richiesto il possesso di requisiti abilitativi prescritti da disposizioni legislative, si ricorre comunque alla preventiva verifica dell'idoneità professionale, anche mediante prova teorico-pratica.

Profili
Art. 19
(Vedi in appendice allegato n. 1)

Mansioni superiori
Art. 28

Comma 1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 52 del d.lgs n. 165 del 2001 per la parte demandata alla contrattazione. ***(Nota 15)***

Comma 2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori":
- all'interno delle categorie B e D, le mansioni svolte dal dipendente di posizione iniziale nel corrispondente profilo del livello super secondo la declaratoria riportata nell'Allegato 1
- all'interno delle categorie A e C, le mansioni svolte dal dipendente nella posizione iniziale della categoria immediatamente superiore.

le mansioni svolte dal personale collocato nel livello Bs della categoria B, nel livello iniziale della categoria C.

Comma 3. Non sono mansioni immediatamente superiori quelle svolte in sostituzione di un dipendente appartenente alla medesima categoria ed allo stesso livello ma collocato in una fascia economica della progressione orizzontale superiore a quella di appartenenza.

Comma 4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
- vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviatele procedure per la copertura del posto vacante;
- sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

Comma 5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri definiti previa consultazione **(*)** dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 (ora art. 8, comma 3, CCNL 2016/2018), che tengono conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire.
La disciplina delle mansioni superiori di cui al presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

Comma 6. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori indicate nel comma 2 ha diritto alla differenza tra i trattamenti economici iniziali previsti per la posizione rivestita e quella corrispondente alle relative mansioni tabella 9 e 9 bis del CCNL 7 aprile 1999 **(**)** fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità, di fascia retributiva nella propria posizione nonché di indennità specifica professionale ove spettante per il profilo ma non prevista per la posizione superiore. Ove questa sia prevista, il relativo importo è assorbito per la durata delle mansioni dall'indennità attribuita al profilo di riferimento.

Comma 7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 52 del d.lgs. 165/2001. ***(Vedi nota 15)***

Art. 41

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

(*) Ora si faccia riferimento all'art. 5 (Confronto) CCNL 2016/2018
(**) Le tabelle sono state superate dai successivi CCNL

Criteri per la progressione economica orizzontale Art. 35

Comma 1. La progressione economica si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) del CCNL 7 aprile 1999 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica ora art. 81) del medesimo CCNL, sulla base dei seguenti criteri da integrare in sede di contrattazione integrativa:
a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:
- del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

- del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

Comma 2. Nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa verranno prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31 comma 3 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) del CCNL 7 aprile 1999. **(*)**

Comma 3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

Comma 4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione) - selezionati in base ai criteri del presente articolo. **(**)**
A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo- al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili.

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

(*) Il comma 3 dell'art. 31, che comunque si riporta, ha esaurito i suoi effetti.
3. Le aziende ed enti che non abbiano ancora provveduto all'attuazione dell'art. 45, comma 3 e seguenti del CCNL del 1° settembre 1995 sia nella prima fase applicativa sia in quella conseguente all'art. 2, comma 4 del CCNL del 27 giugno 1996, in deroga a quanto previsto dall'art. 35, comma 1, lettera a), possono procedere all'attribuzione della prima fascia retributiva con le nuove modalità solo dopo aver portato a termine le procedure del citato art. 45

(**) In tutti gli articoli del CCNL 2016/2018 in cui si fa espresso riferimento a posizione organizzative e coordinamento e relative indennità, deve ora intendersi riferita agli incarichi del Capo II Incarichi Funzionali, e alle relative indennità con la decorrenza fissate negli articoli.

Finanziamento del sistema classificatorio Art. 37

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

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

CCNL integrativo del 20/09/2001

Modifiche ed integrazioni alla categoria B: Art. 4

Operatore sociosanitario

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

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

Comma 3. Le aziende provvedono con oneri a proprio carico alla istituzione nella dotazione organica del nuovo profilo ritenuto necessario sulla base delle proprie esigenze organizzative.

Comma 4. Alle selezioni per la copertura dei posti di operatore sociosanitario sono ammessi gli operatori tecnici addetti all'assistenza sino al loro completo esaurimento, in possesso del-

lo specifico titolo di operatore sociosanitario.
Per i passaggi dalla posizione economica B alla posizione BS si applicano le procedure previste dall'art. 15, comma 2 (Progressione interna nel sistema classificatorio) del CCNL 7 aprile 1999.

Comma 5. Per il primo biennio dal termine di cui al comma 2, possono, altresì, partecipare alle selezioni interne di cui al comma 4 anche i dipendenti collocati in categoria A, in possesso dello specifico titolo di operatore sociosanitario e cinque anni di esperienza professionale, ferma rimanendo la priorità di passaggio degli operatori tecnici addetti all'assistenza in quanto ad esaurimento. **(Norma che ha esaurito i suoi effetti)**

CCNL 19/4/2004

Conferma dei principi del sistema. Art. 8

Comma 1. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, al fine di garantire il progressivo miglioramento della funzionalità dei servizi delle aziende ed enti nonché promuovere l'efficienza, l'efficacia e la qualità dell'assistenza erogata, le parti convengono sulla opportunità di confermare l'attuale sistema di classificazione previsto dal CCNL del 7 aprile 1999 e di proseguire, anche con il presente contratto, nel processo di valorizzazione professionale dei lavoratori, che si configura come strumento di supporto alla riforma stessa anche nell'ottica della piena armonizzazione con il settore privato.

Comma 2. Nella prospettiva di pervenire ad una gestione ottimale delle risorse umane e sulla base dell'esperienza maturata ed in relazione alla maggiore flessibilità organizzativa attuata con i contratti collettivi del precedente quadriennio, le parti ritengono che la contrattazione integrativa debba valorizzare, in particolare, i seguenti principi già enunciati nel citato sistema classificatorio:
a. rispetto delle percentuali di accesso dall'esterno secondo le vigenti disposizioni;
b. valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie e i profili cui si riferiscono le selezioni.
Pertanto, ai sensi dell'art. 16 (Criteri e procedure per i passaggi tra categorie) del CCNL del 7 aprile 1999 all'esperienza professionale, al titolo di studio, agli altri titoli culturali e professionali, ai corsi di aggiornamento e qualificazione professionale ed alle prove selettive finali è attribuito un peso equilibrato ai fini della determinazione del punteggio complessivo ottenuto nella graduatoria finale dai dipendenti che hanno partecipato alla selezione, escludendo quindi automatismi generalizzati e basati solo sull'anzianità di servizio;
c. nelle progressioni verticali di sviluppo pro-

fessionale, rispetto della provenienza del personale dal livello economico immediatamente inferiore. ***(Vedasi la nota all'art. 15, CCNL 7/04/1999, riportata in appendice all'art. 13 del CCNL 2016/18)***

Comma 3. Un ruolo fondamentale è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.
A tal fine deve essere data piena attuazione all'art. 29 (Formazione e aggiornamento professionale ed ECM) del CCNL del 7 aprile 1999, come integrato dall'art. 20 – ora art. 55 e successivi CCNL 2016/2018 - del presente contratto, in particolare rendendo disponibili le risorse indicate nell'ultimo comma di tale ultima norma.

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

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

***(*)** Con il nuovo sistema di relazioni sindacali, si deve ora fare riferimento 4 "informazione", 5 "confronto" e 8 "contrattazione".*

Politiche di sviluppo e gestione del personale. Obiettivi. Art. 17 Capo II

Comma 1. Con il presente contratto, inteso come strumento indispensabile per realizzare gli obiettivi delle riforme in atto, le parti intendono continuare a favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle aziende ed enti iniziato sin dal quadriennio 1994 – 1997 ed incrementato nel quadriennio 1998 - 2001 con la nuova classificazione del personale.
Comma 2. A tal fine, mediante interventi mirati resi possibili anche dalle risorse aggiuntive regionali, è possibile continuare ad incentivare il percorso di valorizzazione e riqualificazione professionale dei dipendenti del SSN per il rilancio della qualità dei servizi e delle presta-

zioni all'utenza avviato, in particolare, con il precedente biennio nonché ad incrementare la produttività aziendale per correlarla ai bisogni ed esigenze degli utenti.

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

Nuovi profili
Art. 18 *(Vedi in appendice allegato n. 1)*

Comma 1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto nella categoria C, ruolo sanitario, con le procedure previste dall'art. 37, comma 2 (Finanziamento del sistema classificatorio) del CCNL 7 aprile 1999, è istituito il profilo della puericultrice esperta ***(**)*** e nel ruolo tecnico il profilo dell'operatore tecnico specializzato esperto ***(**)***

Comma 2. Con la medesima decorrenza il profilo di esperto ***(**)*** nella categoria C è previsto anche per i profili dell'infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso e di massaggiatore e masso-fisioterapista di cui all'art. 18, comma 5 (Norma di inquadramento del personale in servizio) del CCNL del 7 aprile 1999. ***(*)***

Comma 3. In applicazione dei commi 1 e 2 l'allegato 1 al CCNL integrativo del 20 settembre 2001 è modificato con la declaratoria ed i contenuti mansionistici relativi ai nuovi profili.

Comma 4. Per i passaggi alla categoria C del personale dei corrispondenti profili attualmente inquadrati nella categoria B, livello economico Bs, si applicano i criteri di cui all'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999, opportunamente combinati e ponderati, tenuto conto in particolare della verifica della professionalità acquisita anche attraverso percorsi formativi attuati in relazione alle esigenze organizzative delle aziende ed enti. (**Vedasi la nota all'art. 15, CCNL 7/04/1999, riportata all'art. 13 del** CCNL 2016/18)

Comma 5. Il passaggio alla categoria C del personale del ruolo sanitario dei commi 1 e 2 comporta la contestuale soppressione del corrispondente posto della categoria B, livello economico Bs.

Comma 6. Ove il passaggio dalla categoria B, livello economico Bs alla categoria C del ruolo tecnico riguardi un dipendente con la posizione organizzativa di operatore tecnico coordinatore (conferita ai sensi dell'art. 22 (Norma finale e transitoria) CCNL 7 aprile 1999), allo stesso continua ad essere erogata l'indennità professionale specifica di cui alla tabella C (Allegato 4 Trattamento economico inziale), a fronte della conferma della posizione organiz-

zativa da parte dell'azienda o ente anche nel nuovo profilo della categoria C.

Comma 7. Per il profilo dell'operatore socio sanitario, istituito con l'art. 4 (Profili) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è confermata l'ascrizione alla categoria B, livello economico Bs. 9. Per una ulteriore valorizzazione dei profili del ruolo sanitario dei commi 1 e 2, si rinvia all'art. 28. Mansioni

(*) **Art. 18 comma 5.** *I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista, già inquadrati nell'ex V livello economico, rimangono collocati ad esaurimento, nel livello economico Bs ed esercitano le mansioni previste dalle previgenti disposizioni ad essi riferite.*
(**) L'art. 15 del CCNL 2016/18 ha mutato la denominazione di "esperto" in quella di "senior".

Disposizioni particolari Art. 23 Capo III

Comma 6. Nel caso in cui con l'applicazione dell'art. 31, comma 10 ***(*)*** (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) del CCNL 7 aprile 1999 si determini un assegno personale corrispondente al valore di fascia economica, l'assegno stesso è trasformato in fascia e solo l'eventuale residuo rimane come assegno personale.

La stessa regola è applicata anche alla rideterminazione del trattamento economico spettante al personale della categoria C del ruolo sanitario ed alle assistenti sociali già inquadrati nella categoria D con il CCNL del 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 - 2001, ove si sia verificato il caso.

(*) **Art. 31, comma 10**. *In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità di cui all'art. 30, comma 5 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento.*

Nota 11: *Art. 16 Disposizioni concernenti lo Stato e gli enti pubblici.*

1. Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale, e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti.

2. I lavoratori di cui al comma 1 possono trasferire la loro iscrizione presso altra circoscrizione ai sensi dell'articolo 1, comma 4. L'inserimento nella graduatoria nella nuova sezione circoscrizionale avviene con effetto immediato.

3. Gli avviamenti vengono effettuati sulla base delle graduatorie circoscrizionali, ovvero, nel caso di enti la cui attività si esplichi nel territorio di più circoscrizioni, con riferimento alle graduatorie delle circoscrizioni interessate e, per gli enti la cui attività si esplichi nell'intero territorio regionale, con riferimento alle graduatorie di tutte le circoscrizioni della regione, secondo un sistema integrato definito ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 4.

4. Le modalità di avviamento dei lavoratori nonché le modalità e i criteri delle selezioni tra i lavoratori avviati sono determinati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanarsi entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

5. Le Amministrazioni centrali dello Stato, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale e quelli che svolgono attività in più regioni, per i posti da ricoprire nella sede centrale, procedono all'assunzione dei lavoratori di cui al comma 1 mediante selezione sulla base della graduatoria delle domande presentate dagli interessati. Con il decreto di cui al comma 4 sono stabiliti i criteri per la formazione della graduatoria unica nonché i criteri e le modalità per la informatizzazione delle liste.

6. Le offerte di lavoro da parte della pubblica Amministrazione sono programmate in modo da rendere annuale la cadenza dei bandi, secondo le direttive impartite dal Ministro per la funzione pubblica.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 hanno valore di princìpio e di indirizzo per la legislazione delle regioni a statuto ordinario.

8. Sono escluse dalla disciplina del presente articolo le assunzioni presso le Forze armate e i corpi civili militarmente ordinati.

***Nota 12:** Disciplina delle mansioni Decreto Legislativo 165/2001 Articolo 52*

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.

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

[1-ter. Per l'accesso alle posizioni economiche apicali nell'ambito delle aree funzionali è definita una quota di accesso nel limite complessivo del 50 per cento da riservare a concorso pubblico sulla base di un corso-concorso bandito dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione.] ***Comma abrogato dall' art. 18, comma 1, lett. e), D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70.***

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

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

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

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

4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel

termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.
5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.
6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4. Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

Capo II
Incarichi funzionali

Art. 14 Definizione degli incarichi di funzione

1. Sono istituiti, nei ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale, i seguenti incarichi di funzione:

- Incarico di organizzazione;
- Incarico professionale

Gli specifici contenuti e requisiti dei suddetti incarichi in relazione ai diversi ruoli di appartenenza sono quelli descritti negli articoli seguenti.

2. Gli incarichi richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

3. Le Aziende ed Enti provvederanno a definire il sistema degli incarichi in conformità a quanto previsto nel presente CCNL.

Art. 15 Modifica della denominazione dei profili di "esperto"

A far data dall'entrata in vigore del presente CCNL, nei profili di tutte le categorie e dei relativi livelli economici, la denominazione "esperto" viene sostituita dalla denominazione "senior".

Art. 16 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior

Per il personale del ruolo sanitario e dei profili di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior gli incarichi di funzione sono declinati secondo i criteri e i requisiti definiti nei commi seguenti.

L'incarico di organizzazione comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria.

L'incarico di organizzazione va graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla regolamentazione di ogni singola Azienda o Ente.

La funzione di coordinamento prevista dalla Legge n. 43 del 2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite.

Per l'esercizio della sola funzione di coordinamento, è necessario il possesso dei requisiti di cui all'art. 6, comma 4 e 5 della legge n. 43/2006 ***(nota 13)***.

Il requisito richiesto per il conferimento degli ulteriori incarichi di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nella categoria D. La laurea magistrale specialistica rappresenta un elemento di valorizzazione ai fini dell'affidamento degli incarichi di maggiore complessità.

L'incarico professionale, in attuazione del dettato di cui all'articolo 6 della Legge n. 43/06 ***(nota 1)*** nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ex terzo comma dell'art.6 del D.Lgs. n. 502/92 ***(nota 14)*** può essere di "professionista specialista" o di "professionista esperto".

Nell'ambito delle specifiche aree di intervento delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione di ostetrica e in relazione alle istituende aree di formazione complementare post diploma, sono istituiti incarichi professionali per l'esercizio di compiti derivanti dalla specifica organizzazione delle funzioni delle predette aree prevista nell'organizzazione aziendale.

Tali compiti sono aggiuntivi e/o maggiormente complessi e richiedono significative, elevate ed innovative competenze professionali rispetto a quelle del profilo posseduto.

Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista specialista" è il possesso del master specialistico di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n. 43/06 ***(nota 13)*** secondo gli ordinamenti didattici universitari definiti dal Ministero della Salute e il Ministero dell'Università, su proposta dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il MIUR con il decreto interministeriale 10 marzo del 2016 e sentite le Regioni. ***(nota 15)***

Il requisito per il conferimento dell'incarico di "professionista esperto" è costituito dall'aver acquisito, competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali riconosciute dalle stesse regioni.
Gli incarichi di organizzazione di cui al comma 3, relativi all'unità di appartenenza, sono sovraordinati agli incarichi di "professionista specialista" e di "professionista esperto".

***Nota 13:** Istituzione della funzione di coordinamento legge n. 43/2006, art. 6.*

1. In conformità all'ordinamento degli studi dei corsi universitari, disciplinato ai sensi dell'articolo 17, comma 95, della legge 15 maggio 1997, n. 127, e successive modificazioni, il personale laureato appartenente alle professioni sanitarie di cui all'articolo 1, comma 1, della presente legge, è articolato come segue:
a) professionisti in possesso del diploma di laurea o del titolo universitario conseguito anteriormente all'attivazione dei corsi di laurea o di diploma ad esso equipollente ai sensi dell'articolo 4 della legge 26 febbraio 1999, n. 42;
b) professionisti coordinatori in possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'università ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 22 ottobre 2004, n. 270;
c) professionisti specialisti in possesso del master di primo livello per le funzioni specialistiche rilasciato dall'università ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al D.M. 22 ottobre 2004, n. 270 del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca;
d) professionisti dirigenti in possesso della laurea specialistica di cui al D.M. 2 aprile 2001 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 128 del 5 giugno 2001, e che abbiano esercitato l'attività professionale con rapporto di lavoro dipendente per almeno cinque anni, oppure ai quali siano stati conferiti incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 7 della legge 10 agosto 2000, n. 251, e successive modificazioni.
2. Per i profili delle professioni sanitarie di cui al comma 1 può essere istituita la funzione di coordinamento, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tal fine, l'eventuale conferimento di incarichi di coordinamento ovvero di incarichi direttivi comporta per le organizzazioni sanitarie e socio-sanitarie pubbliche interessate, ai sensi dell'articolo 7

della legge 10 agosto 2000, n. 251, l'obbligo contestuale di sopprimere nelle piante organiche di riferimento un numero di posizioni effettivamente occupate ed equivalenti sul piano finanziario.
3. I criteri e le modalità per l'attivazione della funzione di coordinamento in tutte le organizzazioni sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private sono definiti, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con apposito accordo, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Ministro della salute e le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.
4. L'esercizio della funzione di coordinamento è espletato da coloro che siano in possesso dei seguenti requisiti:
a) master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento nell'area di appartenenza, rilasciato ai sensi dell'articolo 3, comma 8, del regolamento di cui al D.M. 3 novembre 1999, n. 509 del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, e dell'articolo 3, comma 9, del regolamento di cui al D.M. 22 ottobre 2004, n. 270 del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca;
b) esperienza almeno triennale nel profilo di appartenenza.
5. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido per l'esercizio della funzione di coordinatore.
6. Il coordinamento viene affidato nel rispetto dei profili professionali, in correlazione agli ambiti ed alle specifiche aree assistenziali, dipartimentali e territoriali.
7. Le organizzazioni sanitarie e socio-sanitarie, pubbliche e private, nelle aree caratterizzate da una determinata specificità assistenziale, ove istituiscano funzioni di coordinamento ai sensi del comma 2, affidano il coordinamento allo specifico profilo professionale.

***Nota 14:** ex terzo comma dell'art.6 del D.Lgs. n. 502/92*

3. A norma dell'articolo 1, lettera o), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, la formazione del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione avviene in sede ospedaliera ovvero presso altre strutture del Servizio sanitario nazionale e istituzioni private accreditate. I requisiti di idoneità e l'accreditamento delle strutture sono disciplinati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica d'intesa con il Ministro della sanità. Il Ministro della sanità individua con proprio decreto le figure professionali da formare ed i relativi profili. Il relativo ordinamento didattico è definito, ai sensi dell'articolo 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica emanato di concerto con il Ministro della sanità. Per tali finalità le regioni e le università attivano appositi protocolli di intesa per l'espletamento dei corsi di cui all'articolo 2 della legge 19

novembre 1990, n. 341. La titolarità dei corsi di insegnamento previsti dall'ordinamento didattico universitario è affidata di norma a personale del ruolo sanitario dipendente dalle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in possesso dei requisiti previsti. I rapporti in attuazione delle predette intese sono regolati con appositi accordi tra le università, le aziende ospedaliere, le unità sanitarie locali, le istituzioni pubbliche e private accreditate e gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico. I diplomi conseguiti sono rilasciati a firma del responsabile del corso e del rettore dell'università competente. L'esame finale, che consiste in una prova scritta ed in una prova pratica, abilita all'esercizio professionale. Nelle commissioni di esame è assicurata la presenza di rappresentanti dei collegi professionali, ove costituiti. I corsi di studio relativi alle figure professionali individuate ai sensi del presente articolo e previsti dal precedente ordinamento che non siano stati riordinati ai sensi del citato art. 9 della legge 19 novembre 1990, n. 341, sono soppressi entro due anni a decorrere dal 1° gennaio 1994, garantendo, comunque, il completamento degli studi agli studenti che si iscrivono entro il predetto termine al primo anno di corso. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, per l'accesso alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento è in ogni caso richiesto il possesso di un diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado di durata quinquennale. Alle scuole ed ai corsi disciplinati dal precedente ordinamento e per il predetto periodo temporale possono accedere gli aspiranti che abbiano superato il primo biennio di scuola secondaria superiore per i posti che non dovessero essere coperti dai soggetti in possesso del diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado.

***Nota 15:** decreto interministeriale 10 marzo del 2016. Vedi allegato 3 in appendice*

Art. 17 Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale appartenete ai ruoli amministrativo tecnico e professionale

Per il personale appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale gli incarichi di funzione possono essere o di organizzazione o professionale.

L'incarico di organizzazione comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale.

L'incarico di organizzazione è di un'unica tipologia e va graduato secondo i criteri di complessità definiti dalla regolamentazione di ogni singola Azienda o Ente.

L'incarico professionale comporta attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professio-

nali ove esistente.
Il requisito richiesto per l'incarico di organizzazione è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D. Il requisito richiesto per l'incarico professionale è il possesso di almeno cinque anni di esperienza professionale nel profilo d'appartenenza e in categoria D nonché il titolo di abilitazione ove esistente. In tale ultimo caso, il conferimento dell'incarico potrà comportare l'iscrizione al relativo albo, sempre ove esistente, se necessario ai fini dello svolgimento dello stesso.

Art. 18 Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione

Le Aziende e gli Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi di cui ai precedenti articoli nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi".
Le Aziende e gli Enti provvedono alla graduazione degli incarichi di funzione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo previsti nel successivo art. 20, comma 3 (Trattamento economico accessorio degli incarichi).
Nella graduazione degli incarichi si dovrà, in ogni caso, tenere conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente.
La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda o Ente nel rispetto di quanto previsto nei commi 3 e 9 dell'art. 16 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili professionali di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior).

Art. 19 Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione

Gli incarichi possono essere conferiti al personale inquadrato nella categoria D. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.
Le Aziende e gli Enti formulano in via preventiva i criteri selettivi e le modalità per conferire i relativi incarichi.
Gli incarichi sono attribuiti dall'Azienda o Ente a domanda dell'interessato sulla base di avviso

di selezione.
Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività.
L'incarico è a termine. L'Azienda o Ente sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura e di cui al comma 3, per una durata massima complessiva di 10 anni.
La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.
La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nel comma 1 del successivo articolo 20 (Trattamento economico accessorio degli incarichi). In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.
Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica qualora sia in possesso dei relativi requisiti.
Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro.

Art. 20 Trattamento economico accessorio degli incarichi

Il trattamento economico accessorio del personale titolare degli incarichi è finanziato con le risorse del fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi" ed è costituito dall'indennità d'incarico. Restano ferme la corresponsione dell'indennità professionale specifica per i profili per i quali è prevista, nonché dei compensi per la performance e la remunerazione delle particolari condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII
L'indennità relativa agli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85.
L'indennità d'incarico va da un minimo di € 1.678,48 ad un massimo di € 12.000,00 annui lordi per tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dal provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse disponibili nell'apposito fondo dell'Azienda o Ente.
Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico.
La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo dà titolo alla corresponsione dei premi di cui all'art. 81, comma 6.
Le Aziende e gli Enti prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione

negativa acquisiscono, in contraddittorio, le considerazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.
L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

Art. 21 Indennità di coordinamento ad esaurimento

Resta ferma la corresponsione, prevista dall'art. 10, comma 2, del CCNL del 20.9.2001 II biennio economico ***(Nota 1)*** (Coordinamento), dell'indennità di coordinamento - parte fissa – in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di euro 1549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.
L'indennità di cui al comma 1 compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le Aziende ed Enti abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne abbiano riconosciuto con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell' art. 8, comma 5 del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico (Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale). ***(Nota 2)***
L'indennità di coordinamento di cui al presente articolo è assorbita dall'indennità di incarico di cui all'art. 20 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) attribuita in relazione al conferimento di uno degli incarichi ivi previsti.

Nota 1: *Coordinamento. Art. 10, comma 2, CCNL 20/9/2001 In prima applicazione del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico, l'indennità di funzione di coordinamento - parte fissa - con decorrenza 1 settembre 2001, è corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di Euro 1.549,37 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.*

Nota 2: *Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistente sociale Art. 8 commi 4 e 5 CCNL 20/9/2001*
Comma 4*. Per lo sviluppo delle professioni medesime, nel nuovo assetto che si determina nell'organizzazione del lavoro conseguente ai passaggi di cui al comma 1, ciascuna azienda dispone, nell'ambito delle risorse aggiuntive di cui al citato art. 7, comma 2, di una quota pari a L. 3.000.000 lorde annue pro - capite per i dipendenti già in categoria D all'entrata*

in vigore del presente contratto e non beneficiari del comma 1, che espletino l'incarico di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 10 alla data del 31 agosto 2001. Al predetto importo va aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.
***Comma 5**. Il comma 4 ricomprende i dipendenti appartenenti al livello economico Ds che, alla data ivi prevista espletino l'incarico di effettivo coordinamento, formalmente riconosciuto ai sensi dell'art. 10, comma 3.*
***Art. 10 comma 3**.*
L'indennità - sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonchè ai collaboratori professionali - assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds , ai sensi dell'art. 8, comma 5.

Art. 22 Norma transitoria

1. Gli incarichi di posizione e coordinamento attribuiti alla data di sottoscrizione del presente CCNL ovvero quelli che saranno conferiti in virtù di una procedura già avviata alla medesima data, restano in vigore fino al completamento del processo di istituzione ed assegnazione degli incarichi di funzione.

Art. 23 Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- art.20 del CCNL del 7.4.1999 "Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni";
- art.21 del CCNL del 7.4.1999 e art.11 del CCNL del 20.9.2001 "Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – Indennità di funzione";
- art.36 del CCNL del 7.4.1999, art.11 del CCNL del 20.9.2001 e art.49 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Misura dell'indennità di funzione";
- art. 10 CCNL del 20.9.2001 – II biennio economico, art.5 CCNL integrativo del 20.9.2001, art.19 del CCNL del 19.4.2004 e art.4 CCNL del 10.4.2008 "Coordinamento".

2. In tutti gli articoli dei CCNL vigenti in cui si fa espresso riferimento a posizione organizzativa e coordinamento e relative indennità la dizione deve intendersi riferita agli incarichi del presente capo e alle relative indennità con la decorrenza fissata nel presente articolo.

Tabella non presente nel CCNL, elaborata dalla Fp CGIL Nazionale

Tipo incarico		Indennità incarico	Compensi per straordinario	Quali professioni	Requisiti	Durata e possibilità conferma	Revoca
Organizzazione	Coordinamento	Da un minimo di € 1.678,48 a un massimo di € 12.000,00 comprensivi della 13ª mensilità	Per tutti è assorbito dall'indennità, se questa supera i 3.227,85 €	Professioni sanitarie Possibile assegnare incarichi a Part time (sino a € 3.227,85)	Master + 3 anni anzianità (Laurea magistrale è titolo valutabile in selezioni per incarichi più complessi)	Da minimo di tre anni a un massimo di cinque anni. È rinnovabile solo una volta e poi deve essere rimesso a selezione. Durata massima complessiva di 10 anni	Per tutti, la revoca prima della scadenza può avvenire: • in caso di valutazione negativa • in caso di riorganizzazione che non preveda più la funzione • per il venir meno dei requisiti richiesti per l'incarico Per coordinamento a esaurimento, l'indennità di parte fissa è permanente e non revocabile (anche se non si svolge più l'incarico)
	Organizzazione			Tutte le professioni di tutti i ruoli Possibile assegnare incarichi a Part time (con indennità fino a€ 3.227,85)	Almeno 5 anni di esperienza in categoria D		
	Coordinamento a esaurimento	Parte fissa di € 1.549,37, a cui si aggiunge la 13ª mensilità		Professioni sanitarie e Assistenti sociali	Essere inquadrati in categoria D e avere svolto funzioni di coordinamento alla data del 31/08/2001	L'incarico è riassorbito dalle nuove tipologie, con le nuove regole	
Professionale	Specialista	Da un minimo di € 1.678,48 a un massimo di € 12.000,00 comprensivi della 13a mensilità		Professioni sanitarie	Master specialistico	Da un minimo di tre anni a un massimo di cinque anni. È rinnovabile solo una volta e poi deve essere rimesso a selezione. Durata massima complessiva di 10 anni	
	Esperto			Professioni sanitarie	Corsi regionali		
	Professionale			Professioni ruolo amministrativo, tecnico e professionale	Almeno 5 anni di esperienza in categoria D + eventuale abilitazione		

TITOLO IV Rapporto di lavoro

Capo I Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 24 Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, della normativa comunitaria e del presente contratto collettivo. Il Contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le Aziende ed Enti del SSN.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
a. tipologia del rapporto di lavoro;
b. data di inizio del rapporto di lavoro;
c. categoria, profilo professionale e livello retributivo iniziale;
d. attribuzioni corrispondenti alla posizione funzionale di assunzione previste dalle vigenti disposizioni legislative e regolamentari;
e. durata del periodo di prova;
f. sede di prima destinazione dell'attività lavorativa;
g. termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

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

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 61, comma 2. (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale)

5. L'azienda, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario, anche in via telematica, a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso o selezione, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Su richiesta dell'interessato, il termine assegnato dall'azienda può essere prorogato di ulteriori 15 giorni per comprovato impedimento.
Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001. ***(Nota 16)***

In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova azienda o ente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25. (Periodo di prova)

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

***Nota 16:** Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi Decreto legislativo 165/2001 Articolo 53*

1. Resta ferma per tutti i dipendenti pubblici la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis del presente decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.
1-bis. Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati.
3. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti, da emanarsi ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono individuati gli incarichi consentiti e quelli vietati ai magistrati ordinari, amministrativi, contabili e militari, nonché agli avvocati e procuratori dello Stato, sentiti, per le diverse magistrature, i rispettivi istituti.
3-bis. Ai fini previsti dal comma 2, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2.
4. Nel caso in cui i regolamenti di cui al comma 3 non siano emanati, l'attribuzione degli incarichi è consentita nei soli casi espres-

samente previsti dalla legge o da altre fonti normative.
5. In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.
6. I commi da 7 a 13 del presente articolo si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, compresi quelli di cui all'articolo 3, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, dei docenti universitari a tempo definito e delle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Sono nulli tutti gli atti e provvedimenti comunque denominati, regolamentari e amministrativi, adottati dalle amministrazioni di appartenenza in contrasto con il presente comma. Gli incarichi retribuiti, di cui ai commi seguenti, sono tutti gli incarichi, anche occasionali, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso. Sono esclusi i compensi derivanti:
a) dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
b) dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
c) dalla partecipazione a convegni e seminari;
d) da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
e) da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
f) da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
f-bis) da attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica
7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il

compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.
7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.
8. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Salve le più gravi sanzioni, il conferimento dei predetti incarichi, senza la previa autorizzazione, costituisce in ogni caso infrazione disciplinare per il funzionario responsabile del procedimento; il relativo provvedimento è nullo di diritto. In tal caso l'importo previsto come corrispettivo dell'incarico, ove gravi su fondi in disponibilità dell'amministrazione conferente, è trasferito all'amministrazione di appartenenza del dipendente ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.
9. Gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. In caso di inosservanza si applica la disposizione dell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, e successive modificazioni ed integrazioni. All'accertamento delle violazioni e all'irrogazione delle sanzioni provvede il Ministero delle finanze, avvalendosi della Guardia di finanza, secondo le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689, e successive modificazioni ed integrazioni. Le somme riscosse sono acquisite alle entrate del Ministero delle finanze.
10. L'autorizzazione, di cui ai commi precedenti, deve essere richiesta all'amministrazione di appartenenza del dipendente dai soggetti pubblici o privati, che intendono conferire l'incarico; può, altresì, essere richiesta dal dipendente interessato. L'amministrazione di appartenenza deve pronunciarsi sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta stessa. Per il personale che presta comunque servizio presso amministrazioni pubbliche diverse da quelle di appartenenza, l'autorizzazione è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni. In tal caso il termine per provvedere è per l'amministrazione di appartenenza di 45 giorni e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronunzia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta di intesa da parte dell'amministrazione di appartenenza. Decorso il termine per

provvedere, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende definitivamente negata.
11. Entro quindici giorni dall'erogazione del compenso per gli incarichi di cui al comma 6, i soggetti pubblici o privati comunicano all'amministrazione di appartenenza l'ammontare dei compensi erogati ai dipendenti pubblici.
12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.
13. Le amministrazioni di appartenenza sono tenute a comunicare tempestivamente al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica, per ciascuno dei propri dipendenti e distintamente per ogni incarico conferito o autorizzato, i compensi da esse erogati o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione dai soggetti di cui al comma 11.
14. Al fine della verifica dell'applicazione delle norme di cui all'articolo 1, commi 123 e 127, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni e integrazioni, le amministrazioni pubbliche sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, in via telematica , tempestivamente e comunque nei termini previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, i dati di cui agli articoli 15 e 18 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013, relativi a tutti gli incarichi conferiti o autorizzati a qualsiasi titolo. Le amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Le informazioni relative a consulenze e incarichi comunicate dalle amministrazioni al Dipartimento della funzione pubblica, nonché le informazioni pubblicate dalle stesse nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica ai sensi del presente articolo, sono trasmesse e pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni di cui al terzo periodo del presente comma in formato digitale standard aperto. Entro il 31 dicembre di ciascun anno il Dipartimento della funzione pubblica trasmette alla Corte dei conti l'elenco delle amministrazioni che hanno omesso di effettuare la comunicazione, avente ad oggetto l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza.

15. Le amministrazioni che omettono gli adempimenti di cui ai commi da 11 a 14 non possono conferire nuovi incarichi fino a quando non adempiono. I soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9.
16. Il Dipartimento della funzione pubblica, entro il 31 dicembre di ciascun anno, riferisce al Parlamento sui dati raccolti, adotta le relative misure di pubblicità e trasparenza e formula proposte per il contenimento della spesa per gli incarichi e per la razionalizzazione dei criteri di attribuzione degli incarichi stessi.
16-bis. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre verifiche del rispetto delle disposizioni del presente articolo e dell'articolo 1, commi 56 e seguenti, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica. A tale fine quest'ultimo opera d'intesa con i Servizi ispettivi di finanza pubblica del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.
16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Art. 25 Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:
a. 2 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B;
b. 6 mesi per le restanti categorie.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dal CCNL. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto.
In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro, malattia professionale o malattia per causa di servizio si applica l'art. 44. (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio)

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4.
Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Azienda o Ente deve essere motivato.

6. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il dipendente proveniente dalla stessa azienda o ente durante il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto e, in caso di mancato superamento della stessa, è reintegrato, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.

10. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, può essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, di cui al presente articolo, ai sensi dell'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Aspettativa).

11. Durante il periodo di prova, l'azienda o ente può adottare iniziative per la formazione del personale neo-assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'azienda o ente presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della qualifica di appartenenza.

12. Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle Aziende ed Enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima categoria, profilo e disciplina, ove prevista.

13. Possono essere inoltre esonerati dal periodo di prova i dipendenti che abbiano già svolto periodi di rapporto di lavoro, anche a tempo determinato, nel medesimo o corrispondente profilo, anche in altre amministrazioni pubbliche.

14. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 24, comma 5, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente.
Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c. ***(nota 17)***

Nota 17: *Prestazione di fatto con violazione di legge. 2126.*
La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione [c.c. 1360, 1373, 1418, 1445, 1458, 2332], salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa [c.c. 1343]. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione

Art. 26 Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente che abbia interrotto il rapporto di lavoro per proprio recesso o per motivi di salute può richiedere, entro cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, la ricostituzione dello stesso.

2. L'azienda si pronuncia motivatamente entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella categoria e profilo rivestiti al momento delle dimissioni, secondo il sistema di classificazione applicato nell'azienda all'atto della ricostituzione del rapporto di lavoro. Allo stesso è attribuito il trattamento economico iniziale del profilo, con esclusione delle fasce retributive e della R.I.A. a suo tempo eventualmente maturate.

3. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione al riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è, in ogni caso, subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'azienda ed al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché all'accertamento dell'idoneità fisica se la cessazione del rapporto sia stata causata da motivi di salute.

5. Qualora il dipendente riammesso goda già di trattamento pensionistico si applicano le vigenti disposizioni in materia di riunione di servizi e di divieto di cumulo. Allo stesso, fatte salve le indennità percepite agli effetti del

trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 (Trattamento di fine rapporto di lavoro ***(*)***

6. È confermata la disapplicazione dell'art. 59 del DPR 761/1979.

(*) Trattamento di fine rapporto

Art. 46 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
a) trattamento economico iniziale;
b) fasce economiche di sviluppo professionale in godimento;
c) indennità integrativa speciale;
d) tredicesima mensilità;
e) retribuzione individuale di anzianità;
f) eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.
g) indennità di funzione per posizione organizzativa;
h) indennità professionali specifiche.
i) indennità di coordinamento di cui all'art. 10 (Coordinamento) del CCNL del 20 settembre 2001 - II biennio economico.

Art. 26 bis Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
artt. 14 del CCNL del 01/09/1995 e 41 del CCNL del 7/04/1999 "Il contratto individuale di lavoro";
artt. 15 del CCNL del 01/09/1995 e 41, comma 2, del CCNL del 7/04/1999 "Periodo di prova";
artt. 24 del CCNL del 20/09/2001 "Ricostituzione del rapporto di lavoro";

Capo II
Istituti dell'orario di lavoro

Art. 27 Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

2. L'articolazione dell'orario di lavoro persegue i seguenti obiettivi:
- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione;

- ampliamento della fruibilità dei servizi in favore dell'utenza particolarmente finalizzato all'eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per le esigenze dell'utenza.

3. la distribuzione dell'orario di lavoro, tenuto conto che diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere, è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

- utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore;
- orario di lavoro articolato, al di fuori della lettera b), con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali con orari inferiori alle 36 ore settimanali.
- in tal caso, nel rispetto del monte ore annuale, potranno essere previsti periodi con orari di lavoro settimanale, fino ad un minimo di 28 ore e, corrispettivamente, periodi fino a quattro mesi all'anno, con orario di lavoro settimanale fino ad un massimo di 44 ore settimanali;
- assicurazione, in caso di adozione di un sistema di orario flessibile, della presenza in servizio di tutto il personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
- la previsione, nel caso di lavoro articolato in turni continuativi sulle 24 ore, di periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art.7 del D.Lgs. n. 66/2003 ***(Nota 18)*** tra i turni per consentire il recupero psico-fisico;
- una durata della prestazione non superiore alle dodici ore continuative a qualsiasi titolo prestate, laddove l'attuale articolazione del turno fosse superiore;
- priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- tendenziale riallineamento dell'orario reale con quello contrattuale.

4. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e all'art.4 del CCNL del 31/7/2009 (Mensa) ***(1).*** La durata della pausa e la sua collocazione

temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'Azienda o Ente nella città, alla dimensione della stessa città.
Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui al precedente comma lett. g.

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9.

6. Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare dei gruppi e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

7. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Aziende ed Enti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate. Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero del debito orario entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio, come determinato dall'art. 75 (Struttura delle retribuzione).
Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art.66 (Codice disciplinare) e seguenti. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora sia necessario prestare temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, al di fuori di tale sede, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

8. Con riferimento all'art.4 del D.Lgs. n. 66/2003 ***(Nota 19)***, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, è elevato a sei mesi.

9. 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 fruite nei successivi sette giorni fino al completamento delle undici ore di riposo.

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. Nei casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e quelli appartenenti a profili del ruolo tecnico 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 ricomprende 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.

12. 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 massimo di 15 minuti complessivi tra vestizione, svestizione e passaggi di consegne, purché risultanti dalle timbrature effettuate, fatti salvi gli accordi di miglior favore in essere.

13. Sono definibili dalle Aziende ed Enti le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente articolo.

***Nota 18:** Riposo giornaliero Decreto legislativo 66/2003 art. 7*

1. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

1: Mensa art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009
Comma 1**. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori. **(*)
***Comma 2**. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano*

la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.
***Comma 3**. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.*
***Comma 4.** Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.*

(*) Il riferimento al CCNL è da intendersi in sede aziendale o di ente

può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

***Nota 19:** Durata massima dell'orario di lavoro*
Decreto legislativo 66/2003 Art. 4
1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non

Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore

CCNL 7/4/1999

Riduzione dell'orario art. 27

Comma 1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 26 (Orario di lavoro) del CCNL 7 aprile 1999, ora art. 27 finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

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

(*) Ora artt. 6 e 8 CCNL 2016/2018

CCNL 20/9/2001

Banca delle ore art. 40

Comma 1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Comma 2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 34, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999, (Ora art. 31, comma 8) a utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell' anno stesso.

Comma 3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 34, comma 8 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Comma 4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

Comma 5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL del 7 aprile 1999. (**Ora art. 4 e 8 del presente CCNL**)

Comma 6. La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.

Comma 7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 34, comma 6 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999 (ora art. 31) nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.

I riferimenti alla composizione delle delegazioni del CCNL 1999 ora sono l'art. 8, comma 3, del CCNL 2016/2018

Art. 28 Servizio di pronta disponibilità

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

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

3. Le Aziende ed Enti definiscono le modalità di cui al comma 1 ed i piani per l'emergenza.

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

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

6. Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale.
Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata, l'attività viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 31 (lavoro straordinario) ovvero trova applicazione l'art. 40 del CCNL integrativo del 20/9/2001(Banca delle ore). (Vedi sopra)
7. La pronta disponibilità ha durata di dodici ore e dà diritto ad una indennità di euro 20,66 lorde per ogni dodici ore, elevabile in sede di contrattazione integrativa.

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

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

10. Il personale in pronta disponibilità chiamato in servizio, con conseguente sospensione delle undici ore di riposo immediatamente successivo e consecutivo, deve recuperare immediatamente e consecutivamente dopo il servizio reso le ore mancanti per il completamento delle undici ore di riposo; 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 fruite, in un'unica soluzione, nei successivi sette giorni, fino al completamento delle undici ore di riposo.
Le regolamentazioni di dettaglio attuative delle disposizioni contenute nel presente comma sono definibili dalle Aziende ed Enti.

11. Di norma non potranno essere previsti per ciascun dipendente più di sei turni di pronta disponibilità al mese.

12. Possono svolgere la pronta disponibilità i dipendenti addetti alle attività operatorie e nelle strutture di emergenza.
Fermo restando quanto previsto dal precedente periodo è escluso dalla pronta disponibilità:
Tutto il personale delle categorie A, B, C e D, profili del ruolo amministrativo;
il personale appartenente alle categorie A, C e D, profili del ruolo tecnico;
il personale appartenente alla categoria D con incarichi di funzione organizzativi e i profili della riabilitazione della medesima categoria.

13. Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 12, a tutto il personale appartenente al ruolo tecnico e al personale del ruolo sanitario appartenente alla categoria D, livello

economico Ds, è consentita la pronta disponibilità per eccezionali esigenze di funzionalità della struttura.

14. Le Aziende ed Enti potranno valutare eventuali ulteriori situazioni in cui ammettere la pronta disponibilità, in base alle proprie esigenze organizzative.

15. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi). In base ai modelli organizzativi adottati dall'Azienda o Ente con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, si potrà destinare, in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ovvero rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 7 del presente articolo.

Art. 29 Riposo settimanale *(Vedi nota 18)*

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

Art. 30 Lavoro notturno

Svolgono lavoro notturno i lavoratori tenuti ad operare su turni a copertura delle 24 ore.
Eventuali casi di adibizione al lavoro notturno, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. b), punto 2 del D.Lgs. 26 novembre 1999 n. 532 ***(Nota 20),*** sono individuati dalle Aziende ed Enti.
Per quanto attiene alle limitazioni al lavoro notturno, alla tutela della salute, all'introduzione di nuove forme di lavoro notturno, ai doveri del datore di lavoro, anche con riferimento alle relazioni sindacali, si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532. ***(Nota 21)***
In quanto alla durata della prestazione rimane salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.
Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, si applicano le disposizioni dell' art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532 ***(nota 22).*** E' garantita al lavoratore l'assegnazione ad altro lavoro o a lavori diurni.
Al lavoratore notturno sono corrisposte le indennità previste dall'art.86 comma 12 (Indennità per particolari condizioni di lavoro).
Per quanto non disciplinato dal presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia di lavoro notturno ivi incluso il D.Lgs. n. 66/2003 ***(Nota 23).***

Nota 20: *Definizioni. Art. 2 comma 1 lett. b), punto 2 del D.Lgs. 26 novembre 1999 n. 532*
Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
lett. b) lavoratore notturno.
Punto 2) qualsiasi lavoratore che svolga, in via non eccezionale, durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro normale secondo le norme definite dal contratto collettivo nazionale di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Nota 21: *Art. 8 Rapporti sindacali. D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532*
1. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

***Nota 22**: Trasferimento al lavoro diurno Art. 6, comma 1, del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532.*

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

***Nota 23:** Limitazioni al lavoro notturno Decreto Legislativo 66/2003 Art. 11*

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.
2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'obbligo di effettuare lavoro notturno. E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:
a) la lavoratrice madre di un figlio di età minore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 14 Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno.

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.
2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.
3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135 ***(*)****, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162* ***(**)****.*

(*) L 5 maggio 1990 n. 135 art. 4 Norme in materia di personale

Nei limiti delle dotazioni organiche e di spesa di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), alla copertura di posti vacanti di personale medico e laureato nelle strutture di ricovero per malattie infettive e nei laboratori nel triennio 1990-1992, si provvede, in deroga alle vigenti disposizioni, mediante pubbliche selezioni regionali per titoli, da effettuarsi a cura di apposita commissione nominata dall'assessore alla sanità della regione o provincia autonoma e composta dallo stesso assessore o da un suo rappresentante, con funzioni di presidente, da un professore universitario titolare di cattedra di malattie infettive, da un rappresentante dell'ordine dei medici Chirurghi e degli odontoiatri del capoluogo di regione o della provincia autonoma, da un funzionario dirigente del Ministero della sanità designato dal Ministro, da un medico di ruolo in posizione apicale, incluso nell'elenco nazionale della disciplina delle malattie infettive, e da un funzionario della carriera amministrativa della regione o provincia autonoma, con funzioni di segretario. Si applicano alle selezioni i criteri di valutazione dei titoli previsti dalle vigenti disposizioni per i corrispondenti pubblici concorsi, con particolare considerazione, nell'ambito del curriculum formativo, alle attività svolte nel settore delle infezioni di HIV. Il bando per la prima selezione è emanato, per i posti disponibili, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Si applica, in caso di inadempienza, il disposto di cui al comma 2 dell'articolo 6 della legge 23 ottobre 1985, n 595 .

2. Nei limiti delle dotazioni organiche e di spesa di cui all'articolo 1, comma 1, lettera c), e in deroga alle vigenti disposizioni, alla copertura dei posti vacanti del personale non medico nelle strutture di ricovero per malattie infettive, nel triennio 1990-1992, si provvede mediante pubbliche selezioni per titoli presso ciascuna unità sanitaria locale. Si applicano a tali selezioni le norme vigenti, per i corrispondenti pubblici concorsi, in materia di composizione delle commissioni esaminatrici e di criteri di valutazione dei titoli, con particolare considerazione, nell'ambito del curriculum formativo, alle attività svolte nel settore delle infezioni da HIV.

3. Le unità sanitarie locali, entro la concorrenza di spesa di cui all'articolo 1, comma 1, lettera d), organizzano annualmente corsi di formazione e di aggiornamento per il personale che opera presso i reparti ospedalieri di malattie infettive, con specifico riferimento ai problemi tecnico-sanitari connessi con l'attività di assistenza, ai problemi psicologici e sociali

e a quelli che derivano dal collegamento funzionale nel trattamento a domicilio. Il Ministro della sanità, sentito il Consiglio sanitario nazionale, con proprio decreto disciplina l'istituzione e l'effettuazione dei corsi, nonché le modalità di erogazione dell'assegno da corrispondere ai partecipanti.
4. Con le stesse procedure previste dal presente articolo si provvede alla assunzione delle unità di personale sanitario e tecnico di cui all'articolo 1, comma 1, lettera f), del personale dei laboratori di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), e del personale occorrente per l'adeguamento degli organici nei reparti di cui all'articolo 1, comma 4, utilizzando, per le commissioni di cui al comma 1 del presente articolo, docenti universitari e medici delle specifiche discipline.
5. Per far fronte alle esigenze assistenziali connesse agli interventi previsti dalla presente legge e nei limiti dei posti previsti nelle piante organiche, le unità sanitarie locali possono provvedere, in deroga alle vigenti disposizioni, all'assunzione per chiamata diretta di infermieri professionali, con rapporto di lavoro a tempo parziale, da reperirsi tra gli infermieri professionali in quiescenza che non abbiano raggiunto i limiti d'età per il pensionamento. Le assunzioni per chiamata diretta sono possibili solo qualora le procedure di reclutamento per titoli previste dal comma 2 non abbiano coperto le dotazioni organiche disponibili. Il reclutamento per chiamata diretta è effettuato sulla base di graduatorie per titoli. Il rapporto di lavoro è disciplinato con contratto di diritto privato a tempo determinato e con la tutela previdenziale propria di tale tipo di rapporto.
6. L'assunzione ha luogo sulla base di graduatorie predisposte dai coordinatori amministrativi e sanitari tenendo conto dei punteggi previsti dalle vigenti norme sui pubblici concorsi per i titoli di carriera, di studio ed accademici.
7. Il trattamento giuridico ed economico del predetto personale viene definito nell'ambito della contrattazione per il comparto del Servizio sanitario nazionale.

***(**)** Legge 26 giugno 1990, n. 162. Norme di aggiornamento*

Art. 31 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o del responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
Lo stesso può esonerare il lavoratore dall'effettuazione di lavoro straordinario per giustificati

motivi d'impedimento derivanti da esigenze personali e familiari.

3. Le Aziende ed Enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal D.Lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.).
L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.

4.Il limite di cui al comma precedente può essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'Azienda o Ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 la retribuzione base mensile, di cui all'art.37, comma 2 lett. b del CCNL integrativo del 20.9.2001 (Retribuzione e sue definizioni) ***(Nota 1)***, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita.
Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 del CCNL del 7/4/1999 (Riduzione dell'orario) il valore del divisore è fissato in 151. ***(Nota 2)***

8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.
9. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

***Nota 1:** Retribuzione e sue definizioni Art. 37 CCNL, comma 2, lett. B) integrativo del 20/09/2001*

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
a. retribuzione mensile che è costituita dal valore economico tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds … omissis;
b. retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dalle fasce economiche …omissis;
5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

***Nota 2:** Riduzione dell'orario Art. 27 CCNL del 07/04/1999*

1. Per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale ai sensi dell'art. 26 (Orario di lavoro) del CCNL 7 aprile 1999 Ora art. 27, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed, in particolare, all'ampliamento dei servizi all'utenza, i contratti collettivi integrativi potranno prevedere, con decorrenza stabilita nella medesima sede ed in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
*2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della suddetta riduzione dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi oppure, ove ulteriormente necessario, con risorse appositamente individuate in sede di contrattazione integrativa. **Il riferimento ora è art. 8 CCNL 2016/2018***

Art. 32 Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- artt. 26 del CCNL del 07.04.1999 e 5 del CCNL del 10.4.2008 "Orario di lavoro";
- art.7 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Servizio di pronta disponibilità". E' tuttavia confermata la disapplicazione dell'art.18 del DPR 270/1987 ivi prevista al comma 15.
- artt. 20 del CCNL dell'1.9.1995 e 9 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Riposo settimanale";
- art.10 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Lavoro notturno";
- artt.34 del CCNL del 7.4.1999 e 39 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Lavoro straordinario".

Capo III
Ferie e festività

Art. 33 Ferie e recupero festività soppresse

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo, al dipendente spetta la retribuzione di cui agli art. 19, comma 1, del CCNL dell'1.9.1995 ***(1)*** (Ferie e Festività) come integrato dall'art.23, comma 4, del CCNL del 19.4.2004 (Disposizioni particolari). ***(2)***

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 28 giorni lavorativi.

Per i dipendenti che invece hanno un'articolazione oraria su sei giorni, la durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi.

Ai dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione per i primi tre anni di servizio, comprensivi anche dei periodi lavorati presso altre pubbliche amministrazioni, spettano 26 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni, oppure 30 giorni di ferie in caso di articolazione dell'orario di lavoro su sei giorni.

Dopo tre anni di servizio, anche a tempo determinato, spettano rispettivamente 28 giorni lavorativi e 32 giorni lavorativi.

Tutti i periodi di ferie indicati nei commi 2,3, e 4 sono comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937. ***(Nota 24)***

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77.

È altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

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.

Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui agli art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti) e 38 (Permessi previsti da particolari disposizioni di legge) conserva il diritto alle ferie.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 11.

Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

L'Azienda o Ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nel termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

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.
Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno quindici giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre 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.
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.
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.
Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero ovvero da eventi luttuosi che diano luogo ai permessi di cui all'art. 36, comma 1, lett. b)
E' cura del dipendente informare tempestivamente l'Azienda o Ente ai fini di consentire alla stessa di compiere gli accertamenti dovuti.
Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui al secondo periodo di comporto di 18 mesi che non fa maturare le ferie, le assenze per malattia o infortunio non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui al comma 14.

1: Art. 19 CCNL del 01/09/1995
Comma 1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità nonché le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale.
Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue

definizioni) del CCNL integrativo 20.09.2001 *(*)*

(*) Retribuzione e sue definizioni Art. 37 CCNL integrativo del 20/09/2001
Comma 2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
Lett. c. retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale di cui alla tabella B, colonna D, prospetto 2, allegata al CCNL 20 settembre 2001 - II biennio economico, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 20 (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) del CCNL 7 aprile 1999 ove spettante, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; (Vedi incarichi)

espletabile nel periodo feriale.
Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c). *(**)*

(**) art. 37, comma 2, lett. c). Retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di qualificazione professionale di cui alla tabella B, colonna D, prospetto 2, allegata al CCNL 20 settembre 2001 - II biennio economico, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 20 (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) del CCNL 7 aprile 1999 (**ora Capo II Incarichi Funzionali**) ove spettante, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità.

2: Art. 23 CCNL 19/4/2004
Comma 4. Le parti, con riferimento all'art.19, comma 1 del CCNL 1 settembre 1995, confermano che nella normale retribuzione spettante al dipendente durante il periodo di ferie non sono corrisposte, oltre alle voci indicate dal medesimo comma, anche le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non

Nota 24: *art.1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.*
1. Ai dipendenti civili e militari delle pubbliche amministrazioni centrali e locali, anche con ordinamento autonomo, esclusi gli enti pubblici economici, sono attribuite, in aggiunta ai periodi di congedo previsti dalle norme vigenti, sei giornate complessive di riposo da fruire nel corso dell'anno solare come segue: a) due giornate in aggiunta al congedo ordinario.

Art. 34 Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa azienda o ente che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute:

- 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 ***(nota 25)*** 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;
- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 33, comma 6 (Ferie e recupero festività soppresse).

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'Azienda o Ente, 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 o Ente ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

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.

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.

***Nota 25:** Art. 10 Ferie annuali decreto legislativo 66/2003*

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.
2. Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di orario espresso come media ai sensi dell'articolo 3, comma 2, i contratti collettivi stabiliscono criteri e modalità di regolazione.

Art. 35 Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
artt. 19 del CCNL dell'1.9.1995, 4 del CCNL integrativo del 22.5.1997 e art. 23, comma 4, del CCNL del 19.4.2004 "Ferie e festività" fatto salvo quanto previsto dall'art. 33 (Ferie e recupero festività soppresse), comma 1, del presente CCNL;
art. 8 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "compensi per ferie non godute".

Capo IV
Permessi, assenze e congedi

Art. 36 Permessi giornalieri retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi giornalieri retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
a) partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
b) lutto per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza): giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso. (***Vedi in box gradi parentela***)
Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio Tale permesso può essere fruito anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.
I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

I gradi di parentela e di affinità si computano conteggiando, per la parentela in linea retta, le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato. Così , ad esempio, la parentela nonno/nipote è di 2° grado, quella madre/figlio di 1° grado e così via. In linea collaterale, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi così ridiscendere alla persona interessata, escludendo dal conteggio il capostipite.
Ad esempio: il grado di parentela tra fratelli è di 2° grado, quello zio/nipote è di 3° grado, quello tra cugini è di 4° grado (questi ultimi sono perciò esclusi , ad esempio, dai benefici della legge 53/2000 (vedi nota 42) , oppure dai permessi per lutto). L'affinità, infine, è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge.
Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: così ad esempio, il grado di affinità suocero/nuora o suocera/genero, è di 1° grado; quello tra cognati è di 2° grado, e così via.
Gli affini di un coniuge non sono affini tra loro, ad esempio, la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima
Parentela
1° grado: genitori e figli
2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti
3° grado: bisnonni, zii, nipoti di cui il titolare è zio, pronipoti

4° grado: primi cugini, figli di nipoti
5° grado: figli di pro zii, secondi cugini, figli di cugini
Affini
1° grado: genitori e figli
2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti
3° grado: bisnonni, zii, nipoti di cui il titolare è zio, pronipoti
4° grado: primi cugini, figli di nipoti
5° grado: figli di pro zii, secondi cugini, figli di cugini

Art. 37 Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare per particolari motivi personali o familiari.
I permessi orari retribuiti del comma 1:
a) non riducono le ferie;
b) non sono fruibili per frazione di ora;
c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;
d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore;
e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari alle ore di cui all'art. 27 comma 10 (Orario di lavoro);
f) sono compatibili con la fruizione nel corso dell'anno solare dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
Il trattamento economico dei permessi orari del presente articolo è pari all'intera retribuzione esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4.In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

Art. 38 Permessi previsti da particolari disposizioni di legge *(Vedi anche allegato 10 in appendice)*

1. I dipendenti hanno diritto, ove ne ricorrano le condizioni, a fruire dei tre giorni di permesso di cui all' art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 ***(nota 26)***. Tali permessi sono utili ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità.

2. Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, il dipendente, che fruisce

dei permessi di cui al comma 1, predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'inizio di ogni mese ovvero, in caso di orario di lavoro articolato in turni, in tempo utile per la predisposizione della turnistica per il mese di riferimento.

3. In caso di necessità ed urgenza, la comunicazione può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.
Il lavoratore ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge con particolare riferimento ai permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge

4 maggio 1990 n. 107 ***(Nota 27)*** e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52 . ***(Nota 28)***
Per le medesime finalità di cui al comma 2, il dipendente che fruisce dei permessi di cui al comma 4 comunica i giorni in cui intende assentarsi con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di permesso può essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione dello stesso e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore utilizza il permesso.

Nota 26: *Art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.*
A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Nota 27: *Art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 donatori di sangue e di midollo osseo*

1. I donatori di sangue e di emocomponenti con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l'intera giornata in cui effettuano la donazione, conservando la normale retribuzione per l'intera giornata lavorativa. I relativi contributi previdenziali sono accreditati.

Nota 28: *Art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001 n. 52*

5. Diritti dei donatori.

1. I donatori di midollo osseo con rapporto di lavoro dipendente hanno diritto a permessi retribuiti per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:

a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;

b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;

c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4 maggio 1990, n. 107.

Art. 39 Congedi per le donne vittime di violenza

La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n. 80/2015, ***(nota 29)*** ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro- corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo .

Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità, dall'art. 45 (Congedi dei genitori).

Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie e è utile ai fini della tredicesima mensilità.

La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1.

La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.

La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 61 (Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale). Il rapporto a tempo parziale viene trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

La dipendente vittima di violenza di genere

inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'Azienda o Ente di appartenenza.
Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'Azienda o Ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali o di famiglia di cui all'art. 12, comma 1, del CCNL del 20/9/2001(Aspettativa) ***(1)*** per un periodo di ulteriori trenta giorni. Le Aziende ed Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni del comma 2 del medesimo art.12.
La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati, per un periodo di un anno.

Nota 29: *D.Lgs 80/2015 Art. 24. Congedo per le donne vittime di violenza di genere*
1. La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2.
4. Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economi-

ci di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.
5. Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo, la dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.
6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.
7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

1: Aspettative Art. 12, comma 1 CCNL integrativo del 20/09/2001
1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

Art. 40 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai lavoratori sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:
a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dal presente CCNL, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;
b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa.
In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 10 (Orario di lavoro).
Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.
In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.
La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni.
Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.
L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione.
L'attestazione è inoltrata all'Azienda o Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima per via telematica a cura del medico o della struttura.
Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza viene imputata alla malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.
In tale ipotesi, l' assenza per malattia è giustificata mediante:

- attestazione di malattia del medico curante individuato in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'Azienda o Ente secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi;
- attestazione di presenza, redatta dal personale sanitario o dal personale amministrativo della struttura, anche privata, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

Analogamente a quanto previsto dal comma precedente, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza viene imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico.
In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di cui al comma 11, lett. b).
Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.
Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito.
I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Azienda o Ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto ove esistente.
A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9,10,11, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.
Resta ferma la possibilità per il lavoratore, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dai vigenti CCNL.

Art. 41 Permessi orari a recupero

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio.
Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile e comunque non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa salvo casi di particolare urgenza o necessità valutati dal responsabile.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo modalità individuate dal responsabile; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 42 Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al lavoratore che ne faccia tempestiva richiesta prima del superamento del periodo previsto dal comma 1, può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

3. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Azienda o Ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'Azienda o Ente procede secondo quanto previsto dal D.P.R 171 del 2011. ***Allegato 4 in appendice.***

5. Ove non sia possibile applicare il precedente comma 4, oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Azienda o Ente, con le procedure di cui al DPR 171/2011 può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

6. L'Azienda o Ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3, dandone preventiva comunicazione all'interessato, l'accertamento della idoneità psico-fisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta

o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

7. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'azienda o ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo.
Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

8. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

- Intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio comunque denominato, per i primi nove mesi di assenza; nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL 1/9/1995; ***Vedi esempi allegato n. 5.***

1. 90% della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
2. 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;
3. i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti

4. i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 8 comma 5 lettera b (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

11. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o dalla struttura sanitaria che effettua la prestazione purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day surgery, day service, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

12. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

13. Il dipendente che, durante l'assenza, per particolari motivi dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

14. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'Azienda o Ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

15. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'azienda o all'ente.

16. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente pagato dal terzo responsabile al dipendente è versato da quest'ultimo all'Azienda o Ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 10 compresi gli oneri riflessi inerenti.
La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'Azienda o Ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

Art. 43 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.
5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.
6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

Art. 44 Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all' abrogata infermità (infortunio o malattia) riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 2, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 42, comma 10, lett. a) (Assenze per malattia).
2. Per le infermità dovute a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214 ***(Nota 30)***, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

Nota 30: *legge 22 dicembre 2011, n. 214 Art. 6 Equo indennizzo e pensioni privilegiate.*
Ferma la tutela derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, sono abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica nei confronti del personale appartenente al comparto sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico. La disposizione di cui al primo periodo del presente comma non si applica, inoltre, ai procedimenti in corso alla data di entrata in vigore del presente

decreto, nonché ai procedimenti per i quali, alla predetta data, non sia ancora scaduto il termine di presentazione della domanda, nonché ai procedimenti instaurabili d'ufficio per eventi occorsi prima della predetta data.

Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore

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

Comma 1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale ma idoneo a proficuo lavoro, l'azienda non potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperarlo al servizio attivo nelle strutture organizzative dei vari settori, anche in posizioni lavorative di minor aggravio ove comunque possa essere utilizzata la professionalità espressa dal dipendente.

Comma 2. A tal fine, in primo luogo, l'azienda, per il tramite del collegio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, accerta quali siano le mansioni che il dipendente in relazione alla categoria, posizione economica e profilo professionale di ascrizione, sia in grado di svolgere senza che ciò comporti mutamento di profilo.

Comma 3. In caso di mancanza di posti, ovvero nell'impossibilità di rinvenire mansioni compatibili con lo stato di salute ai sensi del comma 2, previo consenso dell'interessato e purché vi sia la disponibilità organica, il dipendente può essere impiegato in un diverso profilo di cui possieda i titoli, anche collocato in un livello economico immediatamente inferiore della medesima categoria oppure in un profilo immediatamente inferiore della categoria sottostante, assicurandogli un adeguato percorso di qualificazione. Il soprannumero è consentito solo congelando un posto di corrispondente categoria e posizione economica.

Comma 4. La procedura dei commi precedenti è attivata anche nei casi in cui il dipendente sia riconosciuto temporalmente inidoneo allo svolgimento delle proprie mansioni.
In tal caso anche l'inquadramento nella posizione economica inferiore ha carattere tempo-

raneo ed il posto del dipendente è indisponibile ai fini della sua copertura.
La restituzione del dipendente allo svolgimento delle originarie mansioni del profilo di provenienza avviene al termine fissato dall'organo collegiale come idoneo per il recupero della piena efficienza fisica.

Comma 5. Nel caso in cui il dipendente venga collocato nella posizione economica inferiore ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza, ai sensi dell'art. 4, comma 4 della legge 68/1999. ***(Nota 31)*** Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva del nuovo livello economico conseguito ai sensi del comma 3 senza alcun riassorbimento del trattamento in godimento, fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore in materia di infermità per causa di servizio.

Comma 6. Al dipendente idoneo a proficuo lavoro ai sensi del comma 1 che non possa essere ricollocato nell'ambito dell'azienda di appartenenza con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 21 (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza) CCNL integrativo 20 settembre 2001. ***(Vedi capo V Mobilità)***

Comma 7. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva **(Ora art. 4)** ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999. **(Ora art. 8, comma 3)**

Nota 31: *Criteri di computo della quota di riserva Legge 68/1999 Art. 4.*

3. I lavoratori disabili dipendenti occupati a domicilio o con modalità di telelavoro, ai quali l'imprenditore affida una quantità di lavoro, anche mediante la predisposizione di accomodamenti ragionevoli ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, lettera (i), della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità adottata dall'Assemblea generale il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dalla legge 3 marzo 2009, n. 18, atta a procurare loro una prestazione continuativa corrispondente all'orario normale di lavoro in conformità alla disciplina di cui all'articolo 11, secondo comma, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, e a quella stabilita dal contratto collettivo nazionale applicato ai lavoratori dell'azienda che occupa il disabile a domicilio o attraverso il telelavoro, sono computati ai fini della copertura della quota di riserva.
3-bis. I lavoratori, già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, sono computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle

annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, o con disabilità intellettiva e psichica, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dagli organi competenti.
Comma 4. I lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'articolo 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60 per cento o, comunque, se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Per i predetti lavoratori l'infortunio o la malattia non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori.
Nel caso di destinazione a mansioni inferiori essi hanno diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.
Qualora per i predetti lavoratori non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, gli stessi vengono avviati, dagli uffici competenti di cui all'articolo 6, comma 1, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza inserimento nella graduatoria di cui all'articolo 8.

Art. 45 Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 ***(Nota 32)*** del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa l'indennità d'incarico di cui all'art. 20, comma 3, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001, ***(Nota 33)*** per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.
4. Successivamente al congedo per maternità

o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita del bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151 del 2001 ***(Nota 34)***, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 2.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 2001 ***(Nota 35)*** , la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

Nota 32: Congedo di maternità artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151

Art. 16*. Divieto di adibire al lavoro le donne*
1. È vietato adibire al lavoro le donne:
a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20;
b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'art. 20;
d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi.
1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione

che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

***Art. 17**. Estensione del divieto*

1. Il divieto è anticipato a tre mesi dalla data presunta del parto quando le lavoratrici sono occupate in lavori che, in relazione all'avanzato stato di gravidanza, siano da ritenersi gravosi o pregiudizievoli. Tali lavori sono determinati con propri decreti dal Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative. Fino all'emanazione del primo decreto ministeriale, l'anticipazione del divieto di lavoro è disposta dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio.

2. La Direzione territoriale del lavoro e la ASL dispongono, secondo quanto previsto dai commi 3 e 4, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione di cui alla lettera a), comma 1, dell'articolo 16 o fino ai periodi di astensione di cui all'articolo 7, comma 6, e all'articolo 12, comma 2, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASL per i seguenti motivi:

a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;

b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;

c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 12.

3. L'astensione dal lavoro di cui alla lettera a) del comma 2 è disposta dall'azienda sanitaria locale, con modalità definite con Accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, secondo le risultanze dell'accertamento medico ivi previsto. In ogni caso il provvedimento dovrà essere emanato entro sette giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

4. L'astensione dal lavoro di cui alle lettere b) e c) del comma 2 è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

5. I provvedimenti previsti dal presente articolo sono definitivi.

***Art. 28**. Congedo di paternità*

Comma 1. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

***Comma 1-bis**. Le disposizioni di cui al comma 1, si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità di cui all'articolo 66.*

Comma 1-ter. L'indennità di cui all'articolo 66 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
Comma 2. Il padre lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui ai commi 1 e 1-bis presenta al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste. In caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'articolo 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445.
L'INPS provvede d'ufficio agli accertamenti amministrativi necessari all'erogazione dell'indennità di cui al comma 1-ter, con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente.

***Nota 33:** Congedo parentale. D.Lgs 151/2001 Art. 32, comma 1,*

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

***Nota 34:** Congedo per la malattia del figlio D.Lgs 151/2001 Art. 47.*

Comma 1. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
Comma 2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
Comma 3. La certificazione di malattia necessaria al genitore per fruire dei congedi di cui ai commi 1 e 2 è inviata per via telematica direttamente dal medico curante del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, che ha in cura il minore, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, utilizzando il sistema di trasmissione delle certificazioni di malattia di cui al decreto del Ministro della salute in data 26 febbraio 2010, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2010, secon-

do le modalità stabilite con decreto di cui al successivo comma 3-bis, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro interessato e all'indirizzo di posta elettronica della lavoratrice o del lavoratore che ne facciano richiesta.
Comma 3-bis. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 30 giugno 2013, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, del Ministro delegato per l'innovazione tecnologica e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono adottate, in conformità alle regole tecniche previste dal Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le disposizioni necessarie per l'attuazione di quanto disposto al comma 3, comprese la definizione del modello di certificazione e le relative specifiche.
Comma 4. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.
Comma 5. Ai congedi di cui al presente articolo non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore.
Comma 6. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

***Nota 35:** Congedo parentale D.Lgs 151/2001 Art. 32.*

1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;
c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e

di differimento del congedo.
1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.
4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva

Art. 46 Congedo parentale su base oraria

1. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D.Lgs.n.151/2001 ***(nota 35)***, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, in servizio presso le Aziende ed Enti del comparto, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32 e delle relative disposizioni attuative.

Art. 47 Tutela dei dipe ndenti in particolari condizioni psicofisiche

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

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto per le assenze per malattia;
b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
d) assegnazione del lavoratore a compiti della stessa categoria di inquadramento contrattuale diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado ovvero i conviventi ai sensi della legge 76/2016 (Unioni Civili) che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo.

3. I periodi di assenza di cui al presente articolo non vengono presi in considerazione ai fini del periodo di comporto previsto per le assenza per malattia.

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

5. Qualora risulti che i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongono per loro volontà alle previste terapie, l'Azienda o Ente può procedere all'accertamento dell'idoneità psicofisica degli stessi allo svolgimento della prestazione lavorativa, con le modalità previste dalle disposizioni relative alle assenze per malattia.

6. Qualora, durante il periodo di sospensione dell'attività lavorativa, vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del beneficio di cui al presente articolo, il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa o entro il termine appositamente fissato dall'azienda o ente.

7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla conclusione del progetto di recupero o alla scadenza del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto nel rispetto della normativa disciplinare.

Art. 48 Diritto allo studio

1.Ai dipendenti sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'Azienda o Ente – permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite percentuale già stabilito dal comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgono dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art.10 della legge n.300 del 1970. ***(Nota 36)***

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

5.Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.
Nell'ambito della contrattazione integrativa, potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 6.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, la

concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:
a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera a);
c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a) e b) nonché i dipendenti di cui al comma 12.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari o che frequentino i corsi di cui al comma 12.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite dalla contrattazione integrativa .

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda l'esercizio di un tirocinio, l'azienda o ente potrà valutare con il dipendente, nel rispetto delle incompatibilità e delle esigenze di servizio, modalità di articolazione della prestazione lavorativa che facilitino il conseguimento del titolo stesso.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi giornalieri retribuiti previsti appositamente dal presente CCNL per la partecipazione agli esami.

12. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari

con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

***Nota 36**: Legge 300/1970 Art. 10 (Lavoratori studenti)*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 49 Richiamo alle armi

1. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'Azienda o Ente corrisponde il trattamento economico previsto ai sensi dell'art.1799 del D. Lgs. n.66 del 2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati alle armi, l'Azienda o Ente corrisponde l' eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'Azienda o Ente per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 50 Unioni civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/ 2016, le disposizioni di cui al presente CCNL riferite al matrimonio nonchè le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Norme precedenti CCNL ancora in vigore

Aspettativa
Art. 12 CCNL integrativo del 20/09/2001

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

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

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

Comma 4. L'aspettativa di cui al comma 1, fruibile anche frazionatamente, non si cumula con le assenze per malattia previste dagli artt. 23 (Assenze per malattia) -ora art. 42- e 24 – ora art. 44 - (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL 1° settembre 1995 e si ritiene fruibile decorsi 30 giorni dalla domanda, salvo diverso accordo tra le parti.

Comma 5. Qualora l'aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l'educazione e l'assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell'anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico, ai sensi dell'art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995 e successive modificazioni ed integrazioni e nei limiti ivi previsti ***(Nota 37)***

Comma 6. L'azienda, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente per le stesse motivazioni e negli stessi termini può riprendere servizio di propria iniziativa.

Comma 7. Nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 6, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, con le procedure dell'art. 29 (Sanzioni e procedure disciplinari) del CCNL 1° settembre 1995. – ora art. 65-

Comma 8. L'aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, è, altresì, concessa al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:
a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova. (La lett. a) è stata modificata dall'art. 25, comma 10, CCNL 2016/18, inserendo l'inciso "può essere concessa")
b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato.
c) per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4 della legge 53/2000 ***(vedi nota 42)*** - dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278, ***allegato n. 1 in appendice*** Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui al comma 1 se utilizzata allo stesso titolo.

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

Comma 1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge e loro successive modificazioni ed integrazioni. Le aspettative ed i distacchi per motivi sindacali sono regolati dai CCNQ sottoscritti il 7 agosto 1998 ed il 9 agosto 2000. Ora CCNQ 4 dicembre 2017

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

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

calità in questione in amministrazione di altro comparto.

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

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

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

Comma 1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dagli artt. 5 e 6 della legge n.53/2000 ***(Nota 38)*** per quanto attiene alle finalità e durata, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

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

Comma 3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'azienda o ente una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa.
Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.
Comma 4. La contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2, punto V (Contrattazione integrativa collettiva) del CCNL 7 aprile 1999 (Ora art. 8) individua i criteri da adottare nel caso in cui le domande presentate siano eccedenti rispetto alla percentuale di cui al comma 2.

Comma 5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative dei servizi ed uffici con l'interes-

se formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'azienda può differire motivatamente – comunicandolo per iscritto - la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

Comma 6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art.5, comma 3, della legge n. 53/2000 ***(nota 38)***. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'azienda ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute negli artt. 23 (Assenze per malattia) **(Ora art. 42)** e 24 **(Ora art. 44)** (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 1 settembre 1995.

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

***Nota 37** Art. 1, comma 40, lettere a) e b) della legge 335/1995*

Per i trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo, sono riconosciuti i seguenti periodi di accredito figurativo:
a) per assenza dal lavoro per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al sesto anno di età in ragione di centosettanta giorni per ciascun figlio;
b) per assenza dal lavoro per assistenza a figli dal sesto anno di età, al coniuge e al genitore purché conviventi, nel caso ricorrano le condizioni previste dall'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per la durata di 25 giorni complessivi l'anno nel limite massimo complessivo di ventiquattro mesi

***Nota 38** Congedi per la formazione Art.5 legge n. 53/2000*

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
*2. Per «congedo per la formazione» si intende quello finalizzato al completamento della scuola dell'obb*ligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.
3. Durante il periodo di congedo per la forma-

zione il dipendente conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal medesimo decreto di cui all'articolo 4, comma 4, intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

4. Il datore di lavoro può non accogliere la richiesta di congedo per la formazione ovvero può differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative. I contratti collettivi prevedono le modalità di fruizione del congedo stesso, individuano le percentuali massime dei lavoratori che possono avvalersene, disciplinano le ipotesi di differimento o di diniego all'esercizio di tale facoltà e fissano i termini del preavviso, che comunque non può essere inferiore a trenta giorni.

5. Il lavoratore può procedere al riscatto del periodo di cui al presente articolo, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Congedi per la formazione continua Art 6 della legge n.53/2000

1. I lavoratori, occupati e non occupati, hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e successive modificazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in àmbito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali o territoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997, e successive modificazioni.
2. La contrattazione collettiva di categoria, nazionale e decentrata, definisce il monte ore da destinare ai congedi di cui al presente articolo, i criteri per l'individuazione dei lavoratori e le modalità di orario e retribuzione connesse alla partecipazione ai percorsi di formazione.
3. Gli interventi formativi che rientrano nei piani aziendali o territoriali di cui al comma 1 possono essere finanziati attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua, di cui al regolamento di attuazione del citato articolo 17 della legge n. 196 del 1997.

Art. 51 Decorrenza e disapplicazioni

1.Con l'entrata in vigore del presente capo, ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- artt. 21 del CCNL dell'1.9.1995, 41 del CCNL del 7.4.1999, 16 del CCNL integrativo del 20.9.2001, 23, comma 2, del CCNL del 19.4.2004 "Permessi retribuiti" fatto salvo quanto previsto dall' art. 36 (Permessi giornalieri retribuiti), comma 4, del presente CCNL;
- art.22 del CCNL dell'1.9.1995 "Permessi brevi";
- artt. 23 del CCNL del 01/09/1995, 5 e 18 del CCNL integrativo del 22/05/1997 e 11 del CCNL integrativo del 20/09/2001" Assenze per malattia" fatto salvo quanto previsto dall'art 42 (Assenze per malattia), comma 9, lett. a) del presente CCNL e fatto salvo quanto previsto dall'art.44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio), comma 1, del presente CCNL;
- artt. 24 del CCNL del 01/09/1995 e 6 del CCNL integrativo del 22/05/1997"Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio";
- art. 14 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche";
- art. 15 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Tutela dei dipendenti portatori di handicap";
- art. 22 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Diritto allo studio";
- art. 26 del CCNL del 01/09/1995" Servizio militare".
- art.17 del CCNL integrativo del 20/9/2001 "Congedi dei genitori".

Capo V
Mobilità

Art. 52 Integrazione ai criteri per la mobilità volontaria del personale *(*)*

1. La mobilità volontaria tra Aziende ed Enti del comparto è disciplinata dall'art. 30, del D. lgs. n. 165/2001 ***(Nota 39)***

2. Al fine di rendere maggiormente trasparente l'istituto della mobilità volontaria, è stabilito quanto segue:
a) la mobilità avviene nel rispetto della categoria e del profilo professionale dei dipendenti in relazione al posto da coprire;
b) il bando indica procedure e criteri di valutazione;
c) la partecipazione è consentita a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di esperienza e competenza indicati nel bando;
d) la mobilità non comporta novazione del rapporto di lavoro;

e) il fascicolo personale segue il dipendente trasferito;
f) fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'ente o azienda di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa.

3. E' disapplicato l'art. 19 del CCNL integrativo del 20/9/2001(Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi).***(*) (Nota 39)*** **Nota del Dipartimento della Funzione Pubblica 0020506 P-4.17.1.7.4 del 27/03/2015, che tuttora la prevedono e la regolamentano.**

(*) Resta in vigore l'art. 21 del CCNL Integrativo del 20/9/2001 – riportato più avanti – in particolare il comma 5.

Nota 39 *D. Lgs 165/2001 Art.30 Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*
1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.

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

1-ter. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

2. Nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o, previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione, in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a cinquanta chilometri dalla sede cui sono adibiti. Ai fini del presente comma non si applica il terzo periodo del primo comma dell'articolo 2103 del codice civile. Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa consultazione con le confederazioni sindacali rappresentative e previa intesa, ove necessario, in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere fissati criteri per realizzare i processi di cui al presente comma, anche con passaggi diretti di personale tra amministrazioni senza preventivo accordo, per garantire l'esercizio delle funzioni istituzionali da parte delle amministrazioni che presentano carenze di organico. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, con il consenso degli stessi alla prestazione della propria attività lavorativa in un'altra sede.
2.1. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 per i quali sia necessario un trasferimento di risorse, si applica il comma 2.3.
2.2 I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2.
2.3 Al fine di favorire i processi di cui ai commi 1 e 2, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo destinato al miglioramento dell'allocazione del personale presso le pubbliche amministrazioni, con una dotazione di 15 milioni di euro per l'anno 2014 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, da attribuire alle amministrazioni destinatarie dei predetti processi. Al fondo confluiscono, altresì, le risorse corrispondenti al cinquanta per cento del trattamento economico spettante al personale trasferito mediante versamento all'entrata dello Stato da parte dell'amministrazione cedente e corrispondente riassegnazione al

fondo ovvero mediante contestuale riduzione dei trasferimenti statali all'amministrazione cedente. I criteri di utilizzo e le modalità di gestione delle risorse del fondo sono stabiliti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. In sede di prima applicazione, nell'assegnazione delle risorse vengono prioritariamente valutate le richieste finalizzate all'ottimale funzionamento degli uffici giudiziari che presentino rilevanti carenze di personale e conseguentemente alla piena applicazione della riforma delle province di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56. Le risorse sono assegnate alle amministrazioni di destinazione sino al momento di effettiva permanenza in servizio del personale oggetto delle procedure di cui ai commi 1 e 2.
2.4 Agli oneri derivanti dall'attuazione del comma 2.3, pari a 15 milioni di euro per l'anno 2014 e a 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2015, si provvede, quanto a 6 milioni di euro per l'anno 2014 e a 9 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 97, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, quanto a 9 milioni di euro a decorrere dal 2014 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge del 3 ottobre 2006, n. 262 convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286 e quanto a 12 milioni di euro a decorrere dal 2015 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 527, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2015, il fondo di cui al comma 2.3 può essere rideterminato ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare con propri decreti le occorrenti variazioni di bilancio per l'attuazione del presente articolo.

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

richiesta ai propri dipendenti, avviene previa valutazione comparativa dei titoli di servizio e di studio, posseduti dai dipendenti comandati o fuori ruolo al momento della presentazione della domanda di trasferimento, nei limiti dei posti effettivamente disponibili.

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

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

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

Nota del Dipartimento della Funzione Pubblica 0020506 P-4.17.1.7.4 del 27/03/2015.
La nota precisa che resta comunque possibile la mobilità per "interscambio", anche presso amministrazioni di diverso comparto, in caso di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale.

Norme precedenti CCNL ancora in vigore

CCNL 1/9/1995

Accordi di mobilità Art. 33

Comma 1. Al fine di salvaguardare l'occupazione, tra le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale e le organizzazioni sindacali, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dipendenti tra le stesse aziende ed enti, anche di diversa Regione. (Ora riferimento art. 6 CCNL 2016/2018)

Comma 2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1, possono essere stipulati: i. per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria; ii. dopo tale evento, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

Comma 3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità di ufficio o di messa in disponibilità da parte dell'azienda o ente.

Comma 4. Per la stipulazione degli accordi di mobilità di cui all'art. 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende o enti nonché dai rappresentanti dei titolari dei rispettivi uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna azienda o ente è composta dalle organizzazioni sindacali individuate dall'art. 9 comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 (ora riferimento art. 8, comma 3)

Comma 5. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi dei commi precedenti, devono contenere le seguenti indicazioni minime:
a. le aziende e gli enti riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
b. le aziende e gli enti cedenti e le posizioni e profili professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
c. i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle aziende ed enti riceventi. In caso di passaggio alle aziende sanitarie ed ospedaliere di dipendenti provenienti dalle I.P.A.B., è richiesto il possesso dei requisiti professionali o di studio previsti per l'accesso ai pubblici concorsi, eccettuato il limite di età.

d. il termine di scadenza del bando di mobilità; e. le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti; f. le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo. In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.

Comma 6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza delle aziende e degli enti interessati e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi, ai sensi dell'art. 47 dlgs 165/2001 (Procedimento di contrattazione collettiva), da effettuarsi nei termini e con le modalità previste dalla stessa norma.

CCNL 20/9/2001

Comando
Art. 20

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza
Art. 21

Comma 1. È confermata la disciplina degli accordi di mobilità di cui all'art. 33 (Accordi di mobilità) del CCNL del 1 settembre 1995, che a decorrere dal presente contratto possono essere stipulati anche tra amministrazioni di comparti diversi.

Comma 2. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altre aziende del comparto e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito, l'azienda interessata comunica a tutte le aziende ed enti del comparto operanti nell'ambito regionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale per conoscere la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

C**omma 3**. Analoga richiesta viene rivolta anche agli altri enti o amministrazioni di diverso comparto di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 presenti sempre a livello provinciale e regionale, al fine di accertare ulteriori disponibilità di posti per i passaggi diretti.

Comma 4. Le aziende del comparto comunicano, entro il termine di 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 1, l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica di ciascuna categoria, profilo e posizione economica, per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza. Le amministrazioni di altri comparti, qualora interessate, seguono le medesime procedure.

Comma 5. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazio-

ne di eventuali priorità; l'azienda dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

Comma 6. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, l'azienda di provenienza forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
- dipendenti portatori di handicap;
- situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
- particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
- presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap. La ponderazione dei criteri e la loro integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa. (Ora art. 8 CCNL 2016/2018)

Comma 7. Per la mobilità del personale in eccedenza, la contrattazione integrativa (ora art. 8 CCNL 2016/2018) può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione, al fine di favorirne la ricollocazione e l'integrazione nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.

Trattamento di trasferimento art. 45 CCNL integrativo del 20/09/2001

Comma 1. Al dipendente trasferito ad altra sede della stessa azienda per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il seguente trattamento economico:
- Indennità di trasferta per sé ed i familiari;
- Rimborso spese di viaggio per sé ed i familiari nonché di trasporto di mobili e masserizie;
- Rimborso forfetario di spese di imballaggio, presa e resa a domicilio etc.;
- Indennità chilometrica nel caso di trasferimento con autovettura di proprietà per sé ed i familiari;
- Indennità di prima sistemazione.

Comma 2. Il dipendente che versa nelle condizioni di cui al comma 1 ha, altresì, titolo al rimborso delle eventuali spese per anticipata risoluzione del contratto di locazione della propria abitazione, regolarmente registrato.

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

Comma 1. La mobilità all'interno dell'azienda concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di as-

segnazione.
Essa avviene nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente.

Comma 2. L'Azienda, nell'esercizio del proprio potere organizzatorio, per comprovate ragioni tecniche o organizzative, nel rispetto dell'art. 2103 del codice civile, dispone l'impiego del personale nell'ambito delle strutture situate nel raggio di venticinque chilometri dalla località di assegnazione previa informazione **(ora art. 4 CCNL 2016/2018)** ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione della delegazioni) (Ora art. 8) del CCNL 7.4.1999.
Non si configura in ogni caso quale mobilità, disciplinata dal presente articolo, lo spostamento del dipendente all'interno della struttura di appartenenza, anche se in ufficio, unità operativa o servizio diverso da quello di assegnazione, in quanto rientrante nell'ordinaria gestione del personale affidata al dirigente responsabile.

Comma 2bis. Deroghe in misura inferiore all'ambito territoriale di cui al comma 2 possono essere previste in sede di confronto regionale, ai sensi dell'art. 7 (Coordinamento Regionale) ***(*)*** del CCNL 19.4.2004 (ora art. 6) tenuto conto, in particolare, delle problematiche legate alle dimensioni territoriali delle aziende, alla conformazione fisica del territorio e alle condizioni di viabilità e delle reti di trasporto pubblico ed altre situazioni valutabili in tale sede.

(*) *Ora art. 6 CCNL 2016/2018*

Comma 3. La mobilità interna si distingue in mobilità di urgenza e ordinaria e viene attuata secondo le seguenti procedure:
a. Mobilità di urgenza:
i. Essa avviene nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture aziendali in presenza di eventi contingenti e non prevedibili; ha carattere provvisorio, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e non può superare il limite massimo di un mese nell'anno solare salvo consenso del dipendente. La mobilità di urgenza può essere disposta nei confronti dei dipendenti di tutte le categorie.
Al personale interessato, se ed in quanto dovuta spetta l'indennità di missione prevista dall'art. 44 (Trattamento di trasferta ora art. 95) del CCNL integrativo 20 settembre 2001 per la durata della assegnazione provvisoria.
b. Mobilità ordinaria, a domanda:
comma 1. Le aziende, prima dell'assegnazione dei dipendenti assunti a seguito di procedure selettive ai sensi della legge 56/1987, o concorsuali, possono attivare procedure di mobilità interna ordinaria con le seguenti modalità e criteri:
1. tempestiva informazione sulle disponibilità dei posti da ricoprire;
2. domanda degli interessati. In caso di più do-

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

c. Mobilità d'ufficio:

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

Comma 4. Alla contrattazione per la definizione dei criteri di cui alle lettere b), punto 2, e c) del comma precedente si applica la procedura dell'art. 4, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL 7 aprile 1999. **(Ora art. 8 CCNL 2016/2018)**

4bis. In caso di ristrutturazione su dimensione regionale o sovra aziendale degli enti del SSN che comportino l'accorpamento, anche parziale, di strutture appartenenti a separati enti, i criteri circa la mobilità del personale interessato, nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente, possono essere affrontate in sede di confronto regionale ai sensi dell'art. 7 (Coordinamento Regionale) del CCNL 19.4.2004. **(Ora art. 6 CCNL 2016/2018)**

Comma 5. La mobilità interna dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 (Titolarità e flessibilità in tema di permessi sindacali) del CCNQ del 7 agosto 1998 ed accreditati con le modalità ivi previste, fatta salva la mobilità d'urgenza, può essere predisposto solo previo nulla osta delle rispettive organizzazioni sindacali di appartenenza e della RSU ove il dirigente ne sia componente, ai sensi dell'art. 18, comma 4 (Tutela del dirigente sindacale) del medesimo CCNQ. **Ora il riferimento è al CCNQ 4/12/2017.**

Mobilità
art. 21 CCNL del 19/04/2004

1. Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento (quali ad esempio corsi post – universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui al presente articolo se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione.

Il personale ammesso a particolari corsi di formazione o di aggiornamento (quali ad esempio corsi post - universitari, di specializzazione, di management e master) a seguito dei relativi piani di investimento dell'azienda

o ente deve impegnarsi a non accedere alla mobilità volontaria di cui all'art. 19 (Mobilità volontaria tra aziende ed enti del comparto e con altre amministrazioni di comparti diversi) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 se non siano trascorsi due anni dal termine della formazione (**l'Art. 19 è abrogato dall'art. 52, comma 3, del CCNL 2016/18**)

Capo VI
Formazione del personale

Art. 53 Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle Aziende ed Enti.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le Aziende ed Enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nelle Aziende ed Enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 54 Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale.
I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente arti-

colo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. Le Aziende ed Enti possono assumere iniziative di collaborazione con altre aziende, enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Azienda o Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Azienda o Ente.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro.

Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Le Aziende ed Enti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 7, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

9. Le Aziende ed Enti curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 7:
a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
b) possono essere formulate proposte all'Azienda o Ente, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

11. Nell'ambito dei piani di formazione, posso-

no essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.
Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 55 Formazione continua ed ECM

1. Ferma restando la formazione obbligatoria e facoltativa di cui al precedente articolo, la formazione continua di cui all'art. 16 bis e segg. del D.Lgs. n 502/1992 ***Vedi allegato n. 6 in appendice*** è da svolgersi sulla base delle linee generali di indirizzo dei programmi annuali e pluriennali individuati dalle Regioni e concordati in appositi progetti formativi presso l'Azienda o Ente.

2. L'Azienda e l'Ente garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dalle vigenti disposizioni da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria.
Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Azienda o Ente. La relativa disciplina è, in particolare riportata nei commi 8 e seguenti del precedente articolo (Destinatari e processi della formazione) come integrata dalle norme derivanti dalla disciplina di sistema adottate a livello regionale.

3. Le parti concordano che - nel caso di mancato rispetto della garanzia prevista dal comma 2 circa l' acquisizione nel triennio del minimo di crediti formativi da parte del personale interessato - non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16 quater del D.Lgs. 502 del 1992. Ne consegue che, in tali casi, le Aziende ed Enti non possono intraprendere iniziative unilaterali per la durata del presente contratto.

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

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

6. Al fine di ottimizzare le risorse disponibili

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

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

Art. 56 Decorrenza e disapplicazioni

1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
- art. 29 del CCNL del 7.4.1999, ad eccezione dei commi 14, 15, 16 e 17, e art. 20 del CCNL del 19.4.2004, ad eccezione del comma 8 (Formazione e aggiornamento professionale ed ECM).

Norme sulla formazione precedenti CCNL ancora in vigore: formazione

CCNL 7/4/1999

Formazione e aggiornamento professionale Art. 29

14. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
a. corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n. 502; (Rapporti tra Servizio sanitario nazionale ed Università)
b. corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal Servizio sanitario nazionale; c. formazione di base e riqualificazione del personale.

15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le

quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

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

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

CCNL 19/4/2004

Formazione ECM Art. 20 CCNL del 19/04/2004

8. Per favorire con ogni possibile strumento il diritto alla formazione e all'aggiornamento professionale del personale, sono utilizzati anche gli istituti di cui agli artt. 22 ora art. 48 (Diritto allo studio) e 23 (Congedi per la formazione) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Titolo V Il rapporto di lavoro

Art. 57 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le Aziende ed Enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto delle previsioni dell'art.36 del D.Lgs.n.165/2001 ***(vedi allegato n. 2)*** e, in quanto compatibili, delle previsioni degli artt. 19 e seguenti del D.Lgs.n.81/2015 ***(Nota 40)*** nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. 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.
Per il personale sanitario, il relativo limite di durata massima dei contratti a tempo determinato, ivi compresi gli eventuali rinnovi, dovrà essere individuato dalla singola Azienda o Ente in considerazione della necessità di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza e in conformità alle linee di indirizzo emanate dalle regioni.
Comunque, anche per tale personale, la deroga alla durata massima non può superare i dodici mesi.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.
Per le Aziende ed Enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato.
Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81 del 2015 sono :
a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;
c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità.

5. Le Aziende ed Enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D. Lgs. n.165/2001 ***(vedi allegato n. 2)*** le procedure selettive per l'assunzione di personale con

contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001. ***(Nota 41)***

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

1. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n.53/2000 ***(Nota 42)*** ; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
2. sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di congedo di maternità, di congedo parentale, di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio, di cui agli artt.16 17 32 e 47 del D.Lgs.n.151/2001 ***(Vedi note congedi parentali)*** ; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 6, l'Azienda o Ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art.52 del D.Lgs.n.165/2001 ***(Vedi nota 12)*** e dell'art. 28 del CCNL del 7.4.1999 (Mansioni superiori) a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere a) e b), del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7.
La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato

intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2.
Tale deroga non può superare i dodici mesi e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:
a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;
b) particolari necessità delle Aziende ed Enti di nuova istituzione;
c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
e) rinnovo o proroga di un contributo finanziario.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11 e fermo restando quanto stabilito dal comma 2 con riguardo al personale sanitario, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a 5 giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a 10 giorni per i contratti superiori a sei mesi.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001. ***(vedi allegato n. 2)***

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81 del 2015. ***(Nota 40)***

***Nota 40:** Lavoro a tempo determinato D.Lgs.n.81/2015 Capo III*

***Art. 19.** Apposizione del termine e durata massima*
1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.
2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la

durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.
5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

***Art. 20**. Divieti*
1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa inte-

grazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.
2. In caso di violazione dei divieti di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

***Art. 21**. Proroghe e rinnovi*
1. Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2, del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.
1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. (
2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.
3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle imprese start-up innovative di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

***Art. 22**. Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine*
1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore

di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.
2. Qualora il rapporto di lavoro continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

***Art. 23**. Numero complessivo di contratti a tempo determinato*
1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.
2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:
a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
e) per sostituzione di lavoratori assenti;
f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.
3. Il limite percentuale di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori

impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:
a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.
5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

***Art. 24**. Diritti di precedenza*
1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.
3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.
4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato

a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

***Art. 25**. Principio di non discriminazione*
1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

***Art. 26**. Formazione*
1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

***Art. 27**. Criteri di computo*
1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

***Art. 28**. Decadenza e tutele*
*1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6. **(Nota 16)***
2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la

quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.
3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

***Art. 29**. Esclusioni e discipline specifiche*
1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:
a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;
b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.
2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:
a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240. ***(Nota 18)***
3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21.
4. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

***Nota 41:** Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale Art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001.*

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale

***Nota 42**: Art. 4. Congedi per eventi e cause particolari Legge 53/2000*
(Vedi allegato 10 in appendice)
1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la

lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.
2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
3. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.
4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1.
4-bis. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, o, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge medesima da almeno cinque anni e che abbiano titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della predetta legge n. 104 del 1992 per l'assistenza del figlio, hanno diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 del presente articolo entro sessanta giorni dalla richiesta. Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di lire 70 milioni annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli

per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33. Il congedo fruito ai sensi del presente comma alternativamente da entrambi i genitori, anche adottivi, non può superare la durata complessiva di due anni; durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possono fruire dei benefici di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fatte salve le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo.

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

Art. 58 Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

-le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 33, comma 4 (Ferie e recupero festività soppresse) del presente CCNL; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 33 commi 2 e 3 (Ferie e recupero festività soppresse) del presente CCNL, a seconda della articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o sei giorni;

-in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall' art. 42 (Assenze per malattia) del presente CCNL, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638 ***(nota 44)*** ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 42 comma 10 (Assenze per malattia), del presente CCNL, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato o, se inferiore, alla durata residua del contratto, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

-il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 42 (Assenze per malattia);

-possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 36, comma 2 (Permessi giornalieri retribuiti);

nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lett.d), possono essere concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 37 (Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari);

permessi per esami o concorsi di cui all'art 36, comma 1, lettera a) (Permessi giornalieri retribuiti);
permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche di cui all'art. 40 (Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici);
permessi per lutto di cui, all'art. 36 comma 1 lettera b) (Permessi giornalieri retribuiti).
-il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera e) deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;
-sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge 104/1992 s.m.i. e la legge n.53/2000 ivi compresi i permessi per lutto ai quali si applica la disciplina legale nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 25 (Periodo di prova) del presente CCNL, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 25 (Periodo di prova), in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione indicati nei citati articoli. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Azienda o Ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto del comma 2, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente.
Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c. ***(Nota 43)***

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 57 (Contratto di lavoro a tempo determinato) e del comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso

di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla meta, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento della stessa o di altra amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Le Aziende ed Enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del D.Lgs.n.81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso la medesima Azienda o Ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

***Nota 43:** Prestazione di fatto con violazione di legge. Codice Civile art. 2126*

La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.
Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione

***Nota 44:** Art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638*

1. Ai lavoratori pubblici e privati, con contratto a tempo determinato, i trattamenti economici e le indennità economiche di malattia sono corrisposti per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermi restando i limiti massimi di durata previsti dalle vigenti disposizioni.
2. Non possono essere corrisposti trattamenti economici e indennità economiche per malattia per periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.
3. Nel caso in cui il lavoratore a tempo determinato nei dodici mesi immediatamente precedenti non possa far valere periodi lavorativi superiori a trenta giorni, il trattamento economico e l'indennità di malattia sono concessi per un periodo massimo di trenta giorni nell'anno solare. In tal caso l'indennità

economica di malattia è corrisposta, previa comunicazione del datore di lavoro, direttamente dall'Istituto nazionale per la previdenza sociale.
4. Il periodo di malattia di cui al precedente comma si computa ai fini del limite massimo delle giornate indennizzabili.
5. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità economica di malattia per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze. Le indennità relative ad un maggior numero di giornate indennizzabili sono corrisposte al lavoratore direttamente dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.
6. Omissis
7. Omissis
8. Omissis
9. Ai fini dei controlli sullo stato di salute dei lavoratori, il Ministro della sanità, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, formula gli schemi-tipo di convenzione di cui all'articolo 8-bis, D.L. 30 aprile 1981, n. 168 , convertito, con modificazioni, nella L. 27 giugno 1981, n. 331, nei casi in cui gli schemi suddetti non siano stati elaborati di intesa fra l'Istituto nazionale della previdenza sociale e le regioni entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto
10. Entro i trenta giorni successivi alla data di pubblicazione degli schemi di cui al comma che precede le unità sanitarie locali adottano le convenzioni di cui al comma che precede e predispongono un servizio idoneo ad assicurare entro lo stesso giorno della richiesta, anche se domenicale o festivo, in fasce orarie di reperibilità, il controllo dello stato di malattia dei lavoratori dipendenti per tale causa assentatisi dal lavoro e accertamenti preliminari al controllo stesso anche mediante personale non medico, nonché un servizio per visite collegiali presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici.
11. L'omissione degli adempimenti di cui al comma che precede nel termine fissato comporta l'immediata nomina di un commissario ad acta da parte del competente organo regionale.
12. Per l'effettuazione delle visite mediche di controllo dei lavoratori l'Istituto nazionale della previdenza sociale, sentiti gli ordini dei medici, istituisce presso le proprie sedi liste speciali formate da medici, a rapporto di impiego con pubbliche amministrazioni e da medici liberi professionisti, ai quali possono fare ricorso gli istituti previdenziali o i datori di lavoro.
12-bis. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, per gli accertamenti sanitari connessi alla sua attività istituzionale, è autorizzato a stipulare apposite convenzioni con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.
13.Omissis
14. Qualora il lavoratore, pubblico o privato, risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo, decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà

per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo

Capo II
Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 59 Contratto di somministrazione

1. Le Aziende ed Enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli artt. 30 e seguenti del D.Lgs.n.81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art.36, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001 (***Allegato n. 2 in appendice)*** e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato).

3. Il ricorso al contratto di somministrazione non è consentito per i profili professionali delle categorie A e B ovvero per i profili professionali anche delle categorie C e D addetti alla vigilanza e ai compiti ispettivi. E' rimessa alla valutazione delle Aziende ed Enti la possibilità di ricorrere alla forma di flessibilità di cui al presente articolo per le esigenze dei servizi di emergenza. Il contratto di somministrazione non è utilizzabile per fronteggiare stabilmente le carenze di organico.
L'Azienda o Ente può ricorrere a tale flessibilità, tenendo conto dell'economicità dello strumento e della programmabilità delle urgenze.

4. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti in contrattazione integrativa.
I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. 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 ed Enti per tale specifica finalità.

5. L'Azienda o Ente 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. ***(Nota 45)***

6. Le Aziende ed Enti sono tenuti, 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.

8. Nell'ambito dell'organismo paritetico di cui all'art. 7 (Organismo paritetico per l'innovazione) sono fornite informazioni sul numero e sui motivi dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato conclusi, sulla durata degli stessi, sul numero e sui profili professionali interessati.

9. Per quanto non disciplinato da presente articolo trovano applicazione le disposizioni di legge in materia. In conformità alle vigenti disposizioni di legge e fermo restando quanto previsto dall'art. 2 del decreto legislativo del 28 luglio 2000, n. 254 ***(*)***, è fatto divieto alle Aziende ed Enti di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate ai sensi della vigente normativa in materia di lavoro somministrato.

(*) *D.Lgs. 254/2000, Art. 2. "Personale di supporto per l'attivita' libero-professionale"*
1. All'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, come introdotto dall'articolo 13 del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, dopo il comma 5 e' aggiunto, in fine, il seguente: ***(Vedasi nota 46)***

Nota 45: *Sanzioni disciplinari Legge 300/1970 Art. 7 .*

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.
Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.
Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa ***(nota 11)****.*
Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.
Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

***Nota 46:** Personale di supporto per l'attività libero professionale, di cui all'art. 15 septies, contratti a tempo determinato, del D.lgs 502/1992:*

1. I direttori generali possono conferire incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo, rispettivamente entro i limiti del due per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del due per cento della dotazione organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro e che non godano del trattamento di quiescenza. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo.
2. Le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere possono stipulare, oltre a quelli previsti dal comma precedente, contratti a tempo determinato, in numero non superiore

rispettivamente al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto, per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad esperti di provata competenza che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico.
3. Il trattamento economico è determinato sulla base dei criteri stabiliti nei contratti collettivi della dirigenza del Servizio sanitario nazionale.
4. Per il periodo di durata del contratto di cui al comma 1 i dipendenti di pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni con riconoscimento dell'anzianità di servizio.
5. Gli incarichi di cui al presente articolo, conferiti sulla base di direttive regionali, comportano l'obbligo per l'azienda di rendere contestualmente indisponibili posti di organico della dirigenza per i corrispondenti oneri finanziari.
5-bis Per soddisfare le esigenze connesse all'espletamento dell'attività libero professionale deve essere utilizzato il personale dipendente del servizio sanitario nazionale. Solo in caso di oggettiva e accertata impossibilità di far fronte con il personale dipendente alle esigenze connesse all'attivazione delle strutture e degli spazi per l'attività libero professionale, le aziende sanitarie possono acquisire personale, non dirigente, del ruolo sanitario e personale amministrativo di collaborazione, tramite contratti di diritto privato a tempo determinato anche con società cooperative di servizi. Per specifici progetti finalizzati ad assicurare l'attività libero professionale, le aziende sanitarie possono, altresì, assumere il personale medico necessario, con contratti di diritto privato a tempo determinato o a rapporto professionale. Gli oneri relativi al personale di cui al presente comma sono a totale carico della gestione di cui all'articolo 3, comma 6, della legge 23 dicembre 1994, n. 724. La validità dei contratti è subordinata, a pena di nullità, all'effettiva sussistenza delle risorse al momento della loro stipulazione. Il direttore generale provvede ad effettuare riscontri trimestrali al fine di evitare che la contabilità separata presenti disavanzi. Il personale assunto con rapporto a tempo determinato o a rapporto professionale è assoggettato al rapporto esclusivo, salvo espressa deroga da parte dell'azienda, sempre che il rapporto di lavoro non abbia durata superiore a sei mesi e cessi comunque a tale scadenza. La deroga può essere concessa una sola volta anche in caso di nuovo rapporto di lavoro con altra azienda.

Capo III
Lavoro a tempo parziale

Art. 60 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le Aziende ed Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i lavoratori già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza periodica.
Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

4. L'Azienda o Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, può concedere la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11, oppure negare con atto motivato la stessa qualora:
a) sia stato già raggiunto il limite di cui al comma 2;
b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità del servizio.

5.L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n.662/1996, come modificato dall'art.73 del D.L.n.112/2008. ***(nota 47)***

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi.
I suddetti dipendenti sono tenuti a comunica-

re, entro quindici giorni, all'Azienda o Ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

7. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dalle Aziende ed Enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10 %. In tali casi, in deroga alle procedure di cui al comma 3, le domande sono comunque presentate senza limiti temporali.
8. Nella valutazione delle domande, viene data la precedenza ai seguenti casi:
a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art.8, commi 4 e 5, del D.Lgs.n.81/2015; ***(nota 48)***
b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi, senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art.8, commi 3 e 7, del D.Lgs.n.81/2015 ***(nota 48)***
Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Azienda o Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento dei contingenti fissati nei commi 2 e 7.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.
Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10 nonché l'eventuale durata del rapporto di lavoro a tempo parziale.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la tra-

sformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

***Nota 47:** Art. 1, comma 59, della legge n.662/1996, come modificato dall'art.73 del D.L.n.112/2008.*

I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni da tempo pieno a tempo parziale costituiscono per il 30 per cento economie di bilancio. Una quota pari al 70 per cento dei predetti risparmi è destinata, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, ad incentivare la mobilità del personale esclusivamente per le amministrazioni che dimostrino di aver provveduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione mediante trasferimento di personale da una sede all'altra dell'amministrazione stessa. I risparmi eventualmente non utilizzati per le predette finalità costituiscono ulteriori economie di bilancio.
Si rammenta il divieto di instaurare rapporti a part-time di lavoro subordinato ed autonomo, secondo quanto previsto dall'art. 65 del DPR 3/1957 richiamato dall'art. 53 del D.Lgs 165/2001

Art. 61 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. La prestazione lavorativa in tempo parziale non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:
a) orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (5 o 6 giorni);
b) verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno,

in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);

c) misto ossia con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente. In presenza di particolari e motivate esigenze, il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie definite ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a) (Confronto), in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.
La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% con orario su due giorni settimanali, può recuperare i ritardi ed i permessi orari con corrispondente prestazione lavorativa in una ulteriore giornata concordata preventivamente con l'Azienda o Ente, senza effetti di ricaduta sulla regola del proporzionamento degli istituti contrattuali applicabili.

5. Limitatamente ai casi di carenza organica, il personale del ruolo sanitario a tempo parziale orizzontale rientrante nelle attività individuate dall'art. 28 commi 12, 13, 14 (Servizio di pronta disponibilità) del presente CCNL, previo consenso e nel rispetto delle garanzie previste dalle vigenti diposizioni legislative, con particolare riferimento al D.lgs. 151/2001 (Congedi parentali) e alla legge 104/1992 (Tutela della disabilità) , può essere utilizzato per la copertura dei turni di pronta disponibilità, turni proporzionalmente ridotti nel numero in relazione all'orario svolto.

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

7. Al personale utilizzato ai sensi dei precedenti commi 5 e 6, si applica l'art. 28 (Servizio di pronta disponibilità) del presente CCNL, con la precisazione che per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare si applica quanto stabilito dall'art. 62 (Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale) del presente CCNL. In ogni caso il lavoro supplementare effettuabile per i turni, compreso quello previsto dal comma 5 del citato articolo sulla pronta disponibilità, non può superare n. 102 ore annue individuali.

8. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo

parziale non può effettuare prestazioni aggiuntive così come le attività di supporto all'intramoenia.

Art. 62 Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art.6, comma 1, del D.Lgs.n.81/2015 ***(nota 48)***
La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile, previsto dal contratto individuale del lavoratore e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 37 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Retribuzione e sue definizioni – ***(Vedi nota 55)*** , maggiorata di una percentuale pari al 15 %. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano

eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art.6, comma 3, del D.Lgs.n.81/2015 ***(nota 48)*** Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all' art. 31 (Lavoro straordinario).
8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art.6, comma 2, del D.Lgs.n.81/2015. ***(nota 48)***

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.
Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal D.Lgs.n.151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.
Il permesso per matrimonio, il congedo parentale ed i riposi giornalieri per maternità, spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria, posizione economica e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs.n.81/2015.

Nota 48: ***D.Lgs. 15-6-2015 n. 81 Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (Stralcio)***

(Precisazione: le disposizioni per le quali, in violazione delle norme specifiche, il rapporto di lavoro a termine si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non si applicano nei rapporti di lavoro pubblici).

Art. 6. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di

lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

***Art. 8**. Trasformazione del rapporto*
1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge

5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

***Capo II** Lavoro a orario ridotto e flessibile Sezione I Lavoro a tempo parziale*

***Art. 4.** Definizione*
1. Nel rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, o a tempo parziale.

***Art. 5**. Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale*
1. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

***Art. 6**. Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche*

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, così come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.

5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

***Art. 7**. Trattamento del lavoratore a tempo parziale*
1. Il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento.
2. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

***Art. 8**. Trasformazione del rapporto*
1. Il rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.
3. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
5. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non

superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
8. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

***Art. 9**. Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale*
1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

***Art. 10**. Sanzioni*
1. In difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto di lavoro a tempo pieno, fermo restando, per il periodo antecedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese.
2. Qualora nel contratto scritto non sia determinata la durata della prestazione lavorativa, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno a partire dalla pronuncia. Qualora l'omissione riguardi la sola collocazione temporale dell'orario, il giudice determina le modalità temporali di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale, tenendo conto delle responsabilità familiari del lavoratore interessato e della sua necessità di integrazione

del reddito mediante lo svolgimento di altra attività lavorativa, nonché delle esigenze del datore di lavoro. Per il periodo antecedente alla pronuncia, il lavoratore ha in entrambi i casi diritto, in aggiunta alla retribuzione dovuta per le prestazioni effettivamente rese, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.
3. Lo svolgimento di prestazioni in esecuzione di clausole elastiche senza il rispetto delle condizioni, delle modalità e dei limiti previsti dalla legge o dai contratti collettivi comporta il diritto del lavoratore, in aggiunta alla retribuzione dovuta, a un'ulteriore somma a titolo di risarcimento del danno.

***Art. 11**. Disciplina previdenziale*
1. La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.
2. Gli assegni per il nucleo familiare spettano ai lavoratori a tempo parziale per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore al minimo di ventiquattro ore. A tal fine sono cumulate le ore prestate in diversi rapporti di lavoro. In caso contrario spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di lavoro effettivamente prestate, qualunque sia il numero delle ore lavorate nella giornata. Qualora non si possa individuare l'attività principale per gli effetti dell'articolo 20 del decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti direttamente dall'INPS.
3. La retribuzione dei lavoratori a tempo parziale, a valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno. La retribuzione tabellare è determinata su base oraria in relazione alla durata normale annua della prestazione di lavoro espressa in ore. La retribuzione minima oraria da assumere quale base di calcolo dei premi per l'assicurazione di cui al presente comma è stabilita con le modalità di cui al comma 1.
4. Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

***Art. 12**. Lavoro a tempo parziale nelle amministrazioni pubbliche*
1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le disposizioni della presente sezione si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con esclusione di quelle contenute negli articoli 6, commi 2 e 6, e 10, e, comunque, fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia.

Capo IV Somministrazione di lavoro

***Art. 30**. Definizione*
1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

***Art. 31**. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato*
1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.
2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di

ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
3. I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.
4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

***Art. 32**. Divieti*
1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

***Art. 33**. Forma del contratto di somministrazione*
1. Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:
a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
b) il numero dei lavoratori da somministrare;
c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.
2. Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

3. Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

***Art. 34**. Disciplina dei rapporti di lavoro*
1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
2. In caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

3. Il lavoratore somministrato non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi, il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.
4. Le disposizioni di cui all'articolo 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 non trovano applicazione nel caso di cessazione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, cui si applica l'articolo 3 della legge n. 604 del 1966.

***Art. 35**. Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà*
1. Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
2. L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.
3. I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni

economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa. I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.
4. Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.
5. Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.
6. Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.
7. L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.
8. E' nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

***Art. 36**. Diritti sindacali e garanzie collettive*
1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.
2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.
3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali

ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

***Art. 37**. Norme previdenziali*
1. Gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi ed assistenziali, previsti dalle vigenti disposizioni legislative, sono a carico del somministratore che, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88, è inquadrato nel settore terziario. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
2. Il somministratore non è tenuto al versamento della aliquota contributiva di cui all'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845.
3. Gli obblighi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, sono determinati in relazione al tipo e al rischio delle lavorazioni svolte. I premi e i contributi sono determinati in relazione al tasso medio o medio ponderato, stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori somministrati, ovvero in base al tasso medio o medio ponderato della voce di tariffa corrispondente alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore somministrato, ove presso l'impresa utilizzatrice la stessa non sia già assicurata.
4. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri di erogazione e gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori.

***Art. 38**. Somministrazione irregolare*
1. In mancanza di forma scritta il contratto di somministrazione di lavoro è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.
2. Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.
3. Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per

il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione.
4. La disposizione di cui al comma 2 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

***Art. 38-bis**. Somministrazione fraudolenta*
1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

***Art. 39**. Decadenza e tutele*
1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.
2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

***Art. 40**. Sanzioni*
1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.
2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

Norme precedenti CCNL ancora in vigore

CCNL 20/9/2001

***Nota 49:** Disciplina sperimentale del telelavoro Art. 36 CCNL integrativo del 20/09/2001*

1. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
a. telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
b. altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Le aziende, consultano preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999 (Ora art.8, comma 3, CCNL 2016/2018), sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telelavoro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese dell'azienda, sulla quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico delle aziende, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.
4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNQ del 23 marzo 2000.
5. Le aziende definiscono, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 2.
6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con l'azienda nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rap-

porto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. L'azienda definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23 marzo 2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, le aziende attivano opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione dell'azienda.

11. Le aziende, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipulano polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

- danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
- *danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;*
- *copertura assicurativa INAIL.*

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

13. La contrattazione integrativa (Art. 8 CCNL 2016/2018) definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 38 (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 7 aprile 1999. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. È garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore è informato anche attraverso i mezzi informatici a disposizione.
15. E' istituito, presso l'ARAN, un osservatorio nazionale a composizione paritetica con la partecipazione di rappresentanti del Comitato di settore e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL che, con riunioni almeno annuali, verifica l'utilizzo dell'istituto nel comparto e gli eventuali problemi.
16. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia al CCNQ sottoscritto in data 23 marzo 2000 e al D.P.R. 70/1999.

***Nota 50:** Art. 33 CCNL integrativo del 20/09/2001 e D.Lgs 165/2001 Articolo 36, comma 2, Contratto di formazione e lavoro –*
"Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro"…
Omissis
1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione (Ora art. 4 CCNL 2016/2018) ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 (Ora art. 8) , le aziende possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
Il numero dei contratti di formazione e lavoro stipulabili è definito nell'ambito dei progetti previsti dall'art. 3, comma 3 della legge 863/1984.
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le aziende che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del d.lgs. 165/2009 (Gestione del personale in disponibilità) o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, a meno che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 21 (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001. (Vedi ora Capo V Mobilità)
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle aziende del comparto, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a categorie riservatarie, precedenze e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
a. per l'acquisizione di professionalità elevate;
b. per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta

un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.
5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle categorie A e B, posizione economica iniziale. 6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a) , nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed antiinfortunistica.
7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.
8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 (Il contratto individuale di lavoro) del CCNL del 1 settembre 1995 (Ora art. 24) , e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento del livello economico corrispondente al profilo di assunzione (Bs, C, D o Ds) dal CCNL del 7 aprile 1999 come integrato dal CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001.
Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale , nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 17 (Assunzione a tempo determinato) del CCNL 1 settembre 1995, come riprodotto all'art. 31 (Assunzione a tempo determinato) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001 (ora art. 57), con le seguenti eccezioni:
- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti

di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);
- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125. (Ora D.Lgs 198/2006)
12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa: - Malattia - gravidanza e puerperio - astensione facoltativa post partum - servizio militare di leva e richiamo alle armi - infortunio sul lavoro.
13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 8 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
14. Al termine del rapporto l'azienda è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.
Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art 6, comma 1 lett. B) (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) del CCNL del 7 aprile 1999 (Ora art. 4 e 5 CCNL 2016/2018), il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.
16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle aziende che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili, informandone i soggetti sindacali.
18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.
n.b I riferimenti legislativi per i CFL sono:
Legge 19 dicembre 1984 n. 863 (di conversione D.L.726/1984); D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165; D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276

Art. 63 Decorrenza e disapplicazioni

1.Con l'entrata in vigore del presente titolo sulle tipologie flessibili del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
art. 31 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Assunzioni a tempo determinato";
art. 32 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Contratto di fornitura di lavoro temporaneo";
artt. 23 del CCNL del 07/04/1999, 34 del CCNL integrativo del 20/09/2001, 22 del CCNL del 19/04/2004 "Rapporto di lavoro a tempo parziale";
artt. 24 del CCNL del 07/04/1999 e 34 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Orario del rapporto di lavoro a tempo parziale";
art. 35, comma 1 e 2 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Trattamento economico-normativo del personale con contratto di lavoro a tempo parziale".

Titolo VI Responsabilità disciplinare

Art. 64 Obblighi del dipendente
(Vedi Allegati 7 e 8 in appendice)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Azienda o Ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:
- collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Azienda o Ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art.24 della legge n. 241/1990;
- non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla Legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Azienda o Ente, e dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa Azienda o Ente in ordine al DPR n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente o del responsabile preposto;
- durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;
- eseguire le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente

non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge o costituisca illecito amministrativo;
- vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- non valersi di quanto è di proprietà dell'Azienda o Ente per ragioni che non siano di servizio;
- non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2 del D.P.R. n. 62/2013;
- osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Azienda o Ente da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Azienda o Ente stesso in locali non aperti al pubblico;
- comunicare all'Azienda o Ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza salvo comprovato impedimento;
- astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.
- comunicare all'Azienda o Ente la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Art. 65 Sanzioni disciplinari

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, degli obblighi disciplinati all'art. 64 (Obblighi del dipendente) danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:
- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (censura);
- multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

2. Sono altresì previste, dal D.Lgs. n. 165/2001, le seguenti sanzioni disciplinari:
sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni, ai sensi dell'art.55-bis, comma 7;
sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-

sexies, comma 1;
sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, ai sensi dell'art.55-sexies, comma 3;

3. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari dei dipendenti e per le forme e i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art. 55-bis del D. Lgs n. 165 del 2001.

4. Il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati, procede all'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale. L'irrogazione della sanzione deve risultare nel fascicolo personale.

5. Non può tenersi conto, ad alcun effetto, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro irrogazione.

6. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il dipendente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.
7. Resta, in ogni caso, fermo quanto previsto dal D.Lgs. n. 116 del 2016 e quanto previsto dall' art. 55 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 66 Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

1. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
2. rilevanza degli obblighi violati;
3. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
4. grado di danno o di pericolo causato all'Azienda o Ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
5. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
6. concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

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

3. La sanzione disciplinare, dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

1. inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001;
2. condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
3. negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
4. inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi;
5. rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda o Ente, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 6 della legge. n. 300/1970;
6. insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del D. Lgs. n. 165/2001 ;
7. violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del D. Lgs. n. 165/2001 ;
8. violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.

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

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art.55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell' art. 1 della L. n. 300/1970;
g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona ;
h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lett. e) del D. Lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'art.55-sexies, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell' Azienda o Ente o ad esso affidati;
c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente

nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'Azienda o Ente agli utenti o a terzi.
f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
g) ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:
1) con preavviso per:
a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b), c) e da f bis) a f) quinquies del D.Lgs.n.165 del 2001;
b) la recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5,6, 7 e 8;
c) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
d) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
e) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16 comma 2 secondo e terzo periodo del DPR 62/2013;
f) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.
g) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'Azienda o Ente;
2) senza preavviso per:
a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;
b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 68 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);
c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
e) condanna, anche non passata in giudicato:
f) per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012;

g) per i delitti indicati dall'art.12, commi 1,2 e 3 della legge 11 gennaio 2018 n.3;
h) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
i) per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;
j) per gravi delitti commessi in servizio.
k) violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 64 (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda o Ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs n. 165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 67 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001, l'Azienda o Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensio-

ne dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 68 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

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

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Azienda o Ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8 , comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012.

4. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'art.55-ter del D.Lgs.165/2001 e dall'art. 69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

6. Ove l'Azienda o Ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 66, comma 9, n. 2 (Codice disciplinare), la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art.66, comma 9, n.2 (Codice disciplinare), l'Azienda o Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Azienda o Ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventual-

mente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art.69 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art.66, comma 9, n. 2(Codice disciplinare).

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio tabellare, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, esclusi le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 69, comma 2, secondo periodo (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art.55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n.165/2001.

Art. 69 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter e quater del D.Lgs.n.165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, ripren-

de il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 66, comma 9, n.2 (Codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o che "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi e con le modalità dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dipendente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'Azienda o Ente, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra, nella medesima qualifica e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dipendente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dipendente è reinquadrato, nella medesima categoria e posizione economica in cui è confluito il profilo posseduto al momento del licenziamento qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. Il dipendente riammesso ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. Analogamente si procede anche in caso di premorienza per il coniuge o il convivente superstite e i figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dipendente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo la normativa vigente.

Art. 70 Determinazione concordata della sanzione

1. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa e non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito posi-

tivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti Disciplinari e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 71 Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- artt. 28 del CCNL del 01/09/1995 e 11 del CCNL del 19/04/2004 "Obblighi del dipendente";
- artt. 29 del CCNL del 01/09/1995 e 12 del CCNL del 19/04/2004 "Sanzioni e procedure disciplinari";
- artt. 13 del CCNL del 19/04/2004 e 6 del CCNL del 10/04/2008 "Codice disciplinare";
- artt. 14 del CCNL del 19/04/2004 e 6 del CCNL del 10/04/2008 "Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale";
- art. 31 del CCNL del 01/09/1995 "Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare";
- artt. 15 del CCNL del 19/04/2004 e 6 del CCNL del 10/04/2008 "Sospensione cautelare in caso di procedimento penale".
- artt. 16 del CCNL del 19/04/2004 e 6 del CCNL del 10/04/2008 "Norme transitorie per i procedimenti disciplinari".

Norme precedenti CCNL ancora in vigore

Art. 48 CCNL 20/9/2001 Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

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

Art. 1 (Definizione) 1.
Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

Art. 2 (Principi) 1.
Il codice è ispirato ai seguenti principi:
a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurimenti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dagli articoli 55 e 56 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, nelle quali venga inserita, precisandone in modo oggettivo i profili ed i

presupposti, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
h) l'amministrazione si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

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

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

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

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

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

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

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. 4. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5 (Denuncia formale)

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a tra-

smettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

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

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge 10 aprile 1991 n. 125, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. (ora art. 8 CCNL 2016/2018) e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 (Attività di sensibilizzazione)

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti le aziende dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

2. L'amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere

la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, **d'intesa con le Organizzazioni Sindacali (ora art. 8 CCNL 2016/2018)**, la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esisti ottenuti con l'adozione del Codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.

Titolo VII Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 72 Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso i relativi termini sono fissati come segue:
a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Azienda o Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente o a seguito di accertamento dell'inidoneità assoluta dello stesso ad ogni proficuo servizio, l'Azienda o Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del c.c. nonché, ove consentito ai sensi dell'art. 33 comma 10 (Ferie e recupero festività soppresse), una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute nel caso di ricovero ospedaliero di cui all'art. 42 (Assenze per malattia).

Art. 73 Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli articoli 42 (Assenze per

malattia), 44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio) e 66 (Codice disciplinare), ha luogo:
a) al compimento del limite di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio qualora tale seconda ipotesi sia espressamente prevista, come obbligatoria, da fonti legislative o regolamentari applicabili nell'Azienda o Ente, ai sensi delle norme di legge in vigore;
b) per dimissioni del dipendente;
c) per decesso del dipendente;
d) per perdita della cittadinanza, ove prevista quale requisito per l'accesso;
e) per recesso unilaterale ai sensi dell'art. 72 del D.L. n. 112/2008. (Personale dipendente prossimo al compimento dei limiti di età per il collocamento a riposo)

2. Nel caso di cui al comma 1, lett. a), non è dovuto il preavviso in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Azienda o Ente comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

3. Nel caso di cui al comma 1, lett. b), il dipendente deve dare comunicazione scritta all'Azienda o Ente rispettando i termini di preavviso.

Art. 74 Decorrenza e disapplicazioni

1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- art. 37 del CCNL del 1.9.1995 "Cause di cessazione del rapporto di lavoro";
- art. 38 del CCNL del 1.9.1995 "Obblighi delle parti";
- art.39 del CCNL del 1.9.1995 "Termini di preavviso".

Titolo VIII Trattamento economico

Capo I

Struttura della retribuzione ed incrementi tabellari

Art. 75 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:
a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale, comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata ai sensi dell'art. 24, comma 3 del CCNL 19/4/2004 (Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale, nonché dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale ***(nota 51)*** dell'art. 30, comma 1, lett. a) del CCNL del 7/4/1999 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione ***(nota 52)*** e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro ***(nota 53)***;
b) retribuzione individuale di anzianità;
c) fascia retributiva superiore, acquisita per effetto di progressione economica;
d) indennità professionale specifica;
e) indennità correlate alle condizioni di lavoro;
f) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
g) compensi per lavoro straordinario;
h) indennità d'incarico di cui all'art. 20, comma 3 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e l'indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento).

2.Le voci di cui alle lettere b) e c) sono corrisposte ove acquisite e le voci dalla lettera d), alla lettera h) ove spettanti.
Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.

Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore

Nota 51: *Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale art. 24, comma 3 del CCNL 19/4/2004.*

3. A decorrere dal 1 gennaio 2003, l'indennità integrativa speciale (IIS), di cui alla tabella 2 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione ed è conglobata sullo stipendio tabellare.

Nota 52: Trattamento economico stipendiale di prima applicazione Art. 30, comma 1, lett. a) del CCNL del 7/4/1999

1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1 gennaio 1998 e sino al 31 ottobre 1998 la struttura della retribuzione del personale è così rideterminata:
a) Il trattamento economico iniziale del personale inserito nelle categorie è indicato nella tabella allegato 3. Esso è formato dallo stipendio tabellare iniziale già previsto dall'art. 41, comma 4, tabella A del CCNL del 1 settembre 1995 e dal CCNL del 27 giugno 1996 nonché dall'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del medesimo CCNL del 1995 nella misura comune agli appartenenti ai profili provenienti dalle stesse posizioni funzionali (tabella allegato 4 Trattamento economico iniziale del 1999)

Nota 53: Parte economica 1996/199Art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996

3. Le indennità previste dall'art. 45 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità), commi 1 e 2 del CCNL del 1.9.1995 sono aumentate di L. 5.000 mensili fisse lorde, a decorrere dal 1.1.1997 .

Art. 76 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definito dall'art. 6 del CCNL del 31 luglio 2009 è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A con le decorrenze ivi previste.
Gli importi annui dei trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.
A decorrere dal 1/5/2018, l'indennità di vacanza contrattuale riconosciuta con decorrenza 2010 cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nel trattamento economico di cui al comma 2, come indicato nell'allegata tabella C.

Art. 77 Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 15, comma 7 del CCNL del 19 aprile 2004 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché

quella prevista dall'art. 2122 c.c., (indennità in caso di morte) si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto.

Art. 78 Elemento perequativo (*)

1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure di cui all'art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190, ***(nota 54)*** nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi delle misure di contenimento della dinamica retributiva, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata tabella D un elemento perequativo una tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella medesima tabella D, per nove mensilità, per il solo periodo 1/4/2018 – 31/12/2018 in relazione al servizio prestato in detto periodo. La frazione di mese superiore a 15 giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile.
Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a 15 giorni e dei mesi nei quali non è corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione della prestazione lavorativa.

2. L'elemento perequativo di cui al comma 1 non è computato agli effetti dell'articolo 77 comma 1, secondo periodo (Effetti dei nuovi stipendi) ed è corrisposto con cadenza mensile, analogamente a quanto previsto per lo stipendio tabellare, per il periodo ed il numero di mensilità indicati al comma 1.

3. Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta.

(*) *Non rientra in nessuna delle nozioni di retribuzione di cui all'art. 75; pertanto non può essere considerato nella base di calcolo né del compenso per lavoro straordinario*
Inoltre, non può neanche essere qualificato come "trattamento economico accessorio"; conseguentemente, si ritiene che non vada sottoposto alla trattenuta per i primi 10 giorni di assenza per malattia.

***Nota 54**: Legge 190/2014, art. 1, comma 12. Il comma 1-bis dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è sostituito dal seguente:*

«1-bis. Qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi del comma 1, compete un credito rapportato al periodo di lavoro nell'anno, che non concorre alla formazione del reddito, di importo pari a:
1) 960 euro, se il reddito complessivo non è superiore a 24.000 euro;
2) 960 euro, se il reddito complessivo è superiore a 24.000 euro ma non a 26.000 euro. Il credito spetta per la parte corrispondente al rapporto tra l'importo di 26.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e l'importo di 2.000 euro». (*)

(*) Legge 205/2017, Art. 1 - Comma 132
132. Al comma 1-bis dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le parole: « 24.000 euro », ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: « 24.600 euro » e le parole: « 26.000 euro », ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: « 26.600 euro ».

Norme precedenti CCNL ancora in vigore: retribuzione

CCNL integrativo 20/9/2001

***Nota 55:** Retribuzione e sue definizioni Art. 37 CCNL integrativo del 20/09/2001*

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.
2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:

a. retribuzione mensile che è costituita dal valore economico tabellare mensile previsto per la posizione iniziale di ogni categoria (A, B, C, D) nonché per i livelli economici Bs e Ds … omissis;
b. retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera a) e dalle fasce economiche;
c. retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla lettera b), dal valore comune delle indennità di

qualificazione professionale di cui alla tabella B, colonna D, prospetto 2, allegata al CCNL 20 settembre 2001 - II biennio economico, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 20 (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) del CCNL 7 aprile 1999 ove spettante, e da altri eventuali assegni personali o indennità in godimento a carattere fisso e continuativo comunque denominati, corrisposti per tredici mensilità; (Vedi incarichi)

d. retribuzione globale di fatto annuale: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità per le voci che sono corrisposte anche a tale titolo nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento non ricomprese nella lettera b); sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese per il trattamento di trasferta fuori sede o come equo indennizzo.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 26.

4. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili di cui al comma 2 per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 (Riduzione dell'orario) del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

5. Le clausole contrattuali indicano di volta in volta a quale base retributiva debba farsi riferimento per calcolare la retribuzione giornaliera od oraria.

***Nota 56:** Struttura della busta paga Art. 38 CCNL integrativo del 20/09/2001*

1. Al dipendente deve essere consegnata mensilmente una busta paga, in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'azienda, il nome e la categoria del lavoratore, il codice fiscale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formularla (stipendio, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto (ivi comprese le quote sindacali) sia nell'aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

All'interno della busta paga sono evidenziate anche le ore accantonate in applicazione dell'art. 40 (Banca delle ore) del CCNL integrativo 20.09.2001.

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

3. L'azienda adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della legge n. 675/1996. Ora D.Lgs. 30-6-2003 n. 196

Art. 79 Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli fatti salvi gli eventuali espressi richiami nelle nuove norme del presente capo:
art. 30 del CCNL del 7/4/1999 "Trattamento economico stipendiale di prima applicazione" fatto salvo quanto previsto all'art.75, comma 1, lett. a) del presente CCNL;
art 32 del CCNL del 7.4.1999, art. 2 del CCNL del 20.9.2001. II biennio economico, art. 24 del CCNL del 19.4.2004, art.6 del CCNL del 31.7.2009 e relative tabelle A, B, C, D "Struttura della retribuzione e incrementi tabellari";
art. 11 del CCNL del 31/7/2009 "Effetti dei nuovi stipendi".

Capo II
Fondi

Art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato, in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:
a) le risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno";
b) le seguenti risorse del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica":
b1) risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione) ***(a)*** e agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (II biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 ***(b)*** e 4 del CCNL del 10/4/2008 (Coordinamento) ***(c)*** ;

(a) Artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione)
1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20) (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) e 21 (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione) del CCNL 7

aprile 1999 compete, oltre al trattamento economico in godimento di cui alla tabella 9 del CCNL 7 aprile 1999 (Vedi Incarichi) secondo la categoria e livello di appartenenza, alla fascia economica in godimento ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di Euro 3.098,74 ad un massimo di Euro 9.296,22 corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima.
2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.
3. Nel casi in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente , la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento.
Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

(b) Indennità di rischio da radiazioni Art. 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001

1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica – ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28.03.1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27.10.1988 n. 460) e confermata dall'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996 – 1997 del 27 giugno 1996 - a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di L. 200.000 mensili lorde.
2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante al personale interessato è trasferito dal fondo di cui all'art. 38, comma 1, al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 .
3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1 del CCNL 7 aprile 1999.
4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni.
Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.
5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione (ora art. 4 CCNL 2016/2018) alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1 lettera a) del CCNL 7 aprile 1999.

6. Al personale dei commi 1 e 3, competono 15 giorni di ferie aggiuntive da fruirsi in una unica soluzione.
7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.
È, peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confermata dall'art. 44, comma 2, secondo alinea, del CCNL del 1 settembre 1995.
8. La tabella all. n. 6 del CCNL 7 aprile 1999 è sostituita con la tabella F del presente contratto. Sono disapplicati l'art. 54 del D.P.R 384/1990 e l'art. 4 del CCNL II biennio parte economica 1996 – 1997 del 27 giugno 1996.

(c) Coordinamento Art. 10 del CCNL del 20/9/2001

1. Al fine di dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5 e per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica indennità per coloro cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed – ove articolata al suo interno – di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.
2. In prima applicazione l' indennità di funzione di coordinamento - parte fissa - con decorrenza 1 settembre 2001, è corrisposta in via permanente ai collaboratori professionali sanitari – caposala - già appartenenti alla categoria D e con reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001, nella misura annua lorda di L. 3.000.000 cui si aggiunge la tredicesima mensilità.
3. L'indennità di cui al comma 2 – sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonchè ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001.
Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds , ai sensi dell'art. 8, comma 5.
4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile, sino ad un massimo di ulteriori L. 3.000.000, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999.
5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla

parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.
6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.
7. In prima applicazione del presente contratto, al fine di evitare duplicazione di benefici, l'incarico di coordinamento è affidato di norma al personale già appartenente alla categoria D alla data del presente contratto.
E' rimessa alla valutazione aziendale, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1 anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 8 commi 4 e 5.
8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione (Ora art. 6 CCNL 2016/2018) con i soggetti sindacali (Ora art. di cui all'art. 9 comma 2 del CCNL 7 aprile 1999.
L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39 avviene nell'ambito della contrattazione integrativa. (Ora art. 8 CCNL 2016/2018)
9. Dal 1° settembre 2001, i requisiti per il conferimento dell'indennità di coordinamento saranno previsti dal contratto di cui all'art. 9, comma 4 ultimo periodo del presente contratto.

(c) Coordinamento Art. 4 CCNL del 10/4/2008

1. Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dall'Accordo Stato-Regioni del 1.8.2007, a far data dall'entrata in vigore del presente contratto, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL 20.9.2001, II biennio economico, è necessario il possesso del master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università ai sensi dell'art. 3, comma 8 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico Ds, di tre anni.
2. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1.

b2) risorse destinate per la corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità)

(d) e dell' art. 2, comma 3, del CCNL 27/6/1996(Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) ***(e);***

(d) Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità Art. 45, CCNL 1/09/1995

Comma 1. Le indennità previste dal presente articolo sono denominate di qualificazione professionale. Esse competono dal 1 dicembre 1995 nelle misure sottoindicate e sono corrisposte per dodici mensilità.

Le citate indennità sono, altresì, lorde, mensili, fisse e ricorrenti ed assorbono dalla stessa data, sino a concorrenza, le indennità previste: – dagli artt. 56 e 57, commi 2, 3 primo capoverso

– limitatamente alla quota pensionabile di L.15.000 –, comma 3, ultimo capoverso per intero e comma 4, del D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270; – dall'art. 49, commi 1, 2 e 4 (salvo quanto previsto dall'art. 53 comma 5) e dall'art. 50 del D.P.R. 28 novembre 1990, n. 384.

Comma 2. Le indennità del comma 1 sono corrisposte al personale sottoindicato nelle seguenti misure:

a) personale appartenente alla posizione funzionale di I livello retributivo: L. 15.000;

b) personale ricollocato ai sensi dell'art. 40 del D.P.R. 384/1990 appartenente

1) alle posizioni funzionali di II e III livello retributivo, (fattorini, commessi ed ex agenti tecnici ed ausiliari socio sanitari): L. 15.000. 2) alle posizioni funzionali di V livello retributivo:

– operatori tecnici: L. 15.000

– operatori professionali di 2ª categoria

– massofisioterapisti e massaggiatori: L. 15.000

– operatori professionali di 2ª categoria

– puericultrici: L. 35.000;

(e) art. 2, comma 3, del CCNL 27/6/1996

Le indennità previste dall'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL del 1.9.1995 sono aumentate di L. 5.000 mensili fisse lorde, a decorrere dal 1.1.1997 .

b3) risorse destinate per la corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006. ***(Vedi tabella C più sotto)***

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) ***(f)*** e comma 8 del CCNL 7/4/1999 ***(g)*** (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità profes-

sionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);
c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

(f) Art. 39, comma 4 lett. b) e d CCNL 7/4/1999
4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:
b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione
stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;
d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

(g) Art. 39, Comma 8 CCNL 7/4/1999
8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, (ora 80 e 81) nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo premialità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017. ***(h)***

(h) Art. 23, comma 2, D.lgs 75/2017 Salario accessorio e sperimentazione.
2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato..

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario);
b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista;
c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento) secondo la disciplina ivi stabilita;
d) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) ***(Vedi sopra lett. d)*** e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro ***(Vedi sopra lett. e)*** e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL. (Tabella riportata più avanti).

Art. 81 Fondo premialità e fasce

1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", finanziato, in prima applicazione, dalle risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscono in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:

a) le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica;
b) le risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 (Incremento degli stipendi tabellari);
b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4, lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 ***(vedi sopra Lett. f) e g)*** (Fondo per il finanziamento delle fasce re-

tributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse non consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 38, comma 4, lett.b) ***(i)*** e comma 5 del CCNL del 7/4/1999 ***(i)*** (Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) come modificato dall'art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004 ***(l)*** (Risorse per la contrattazione integrativa), alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a) e b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale ai sensi dell'art.6, comma 1, lett. a) (Confronto regionale);

(i) Art. 38, comma 4, lett. B, comma 5 CCNL 7/4/1999

Comma 4. Il fondo previsto nel comma 3 è denominato "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali". Esso è, altresì, alimentato, annualmente, in presenza delle relative condizioni:

lett. b) a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo – del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

Comma 5. Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 (Aziende ospedaliere e presidi ospedalieri) e 13 (Autofinanziamento regionale) del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 4 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997.

Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo

monte salari 1997.

(I) Art. 33, comma 1, del CCNL del 19/4/2004

1. Dal 1 gennaio 2002, sono confermate le risorse aggiuntive pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 2001 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, già messe a disposizione dalle Regioni ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 7 aprile 1999 (I) come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 – 2001 ***(*)***

Esse sono destinate ai fondi degli artt. 30 e 31, nella misura stabilita dalla contrattazione integrativa anche tenute presenti le modalità di utilizzo già attuate dalla precedente sessione contrattuale, nel caso in cui parte delle risorse siano state assegnate al fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999 per trattamenti economici permanenti.

(*) Art.4 CCNL 20/9/2001

Utilizzo delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa 1. Dal 1 gennaio 2001, le risorse pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1999 nonché le ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, messe a disposizione dalle Regioni, sono destinate ai fondi dell'art. 38 o dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, nella misura prevista dalla medesima contrattazione integrativa. 2. Con riguardo alla destinazione delle risorse di cui all'1,2% sono fatti salvi gli eventuali accordi integrativi già sottoscritti in materia per il 2001 .

b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997 ***(M)***;
c) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; ***(N)***

(M) Art. 43 legge 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività.

Comma 1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

Comma 3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.

Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio. Le disposizioni attuative del presente comma, che non si applica alle amministrazioni dei beni culturali ed ambientali e dello spettacolo, sono definite ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Comma 4. Con uno o più regolamenti, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, le pubbliche amministrazioni individuano le prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto.
Per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, si provvede ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con regolamenti emanati dal Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, sulla base di criteri generali deliberati dal Consiglio dei ministri; i regolamenti sono emanati entro novanta giorni da tale deliberazione. Per tali amministrazioni gli introiti sono versati all'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati, in misura non superiore al 30 per cento, alla corrispondente unità previsionale di base del bilancio per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.
Comma 5. A decorrere dall'esercizio finanziario 1998, i titolari dei centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio ed accantonano, nel corso della gestione, una quota delle previsioni iniziali delle spese di parte corrente, sia in termini di competenza che di cassa, aventi natura non obbligatoria, non inferiore al 2 per cento. La metà degli importi costituisce economia di bilancio; le rimanenti somme sono destinate, nell'ambito della medesima unità previsionale di base di bilancio, ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato dei dirigenti, come disciplinate dalla contrattazione di comparto. Per l'amministrazione dei beni culturali e ambientali l'importo che costituisce economia di bilancio è pari allo 0,50 per cento della quota accantonata ai sensi del presente comma; l'importo residuo è destinato ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e le retribuzioni di risultato del personale dirigente della medesima amministrazione.

(N) Art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98
Comma 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze at-

traverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
Comma 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.
Comma 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

d) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 ***(O)*** e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000; ***(P)***

(O) *L'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 2016 (codice dei contratti pubblici), rubricato "incentivi per funzioni tecniche", riproducendo analoghe disposizioni previgenti, consente, previa adozione di un regolamento interno e la stipula di un* ***accordo di contrattazione decentrata****, di erogare emolumenti economici accessori a favore del personale interno alle Pubbliche Amministrazioni per attività, tecniche e amministrative, nelle procedure di programmazione, aggiudicazione, esecuzione e collaudo (o verifica di conformità) degli appalti di lavori, servizi o forniture. (In proposito si veda il regolamento predisposto dall'ANCI in data 12 maggio 2018)* ***(Vedi dichiarazione congiunta n. 6)***

(P) D.P.C.M. 27-3-2000 Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale.

Art. 10, comma 4. Riduzione liste di attesa. Al fine di ridurre le liste di attesa, oltre che la partecipazione ai proventi ai sensi dell'art. 12, i contratti aziendali prevedono specifici incentivi di carattere economico per il personale di supporto.

Art. 12 Attività di supporto.
1. L'atto aziendale di cui all'art. 5 deve disciplinare i criteri e le modalità per la ripartizione di una quota dei proventi derivanti dalle tariffe, in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro, a favore:
a) del personale del ruolo sanitario, dirigente e non dirigente, che partecipa all'attività libero-professionale quale componente di una équipe o personale di supporto nell'àmbito della normale attività di servizio;
b) del personale della dirigenza sanitaria che opera in regime di esclusività e che, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza, non può esercitare l'attività libero-professionale;
c) del personale che collabora per assicurare l'esercizio dell'attività libero-professionale

e) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. ***(Vedi sopra lett. h)***

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale;
c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi " di cui all'art. 80;
e) misure di welfare integrativo in favore del

personale secondo la disciplina di cui all'art.94 (Welfare integrativo);
f) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).

7. Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziate a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

TAB C) CCNL del 5/6/2006

1) addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausilario specializzato ---
2) ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato) 278,89
3) operatore tecnico - coadiutore amministrativo - coadiutore amministrativo esperto ---
4) operatore tecnico specializzato - operatore socio sanitario ---
5) operatore tecnico coordinatore 483,40
6) massofisioterapista - massaggiatore 516,46
7) puericultrice 640,41
8) infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso 764,36
9) massofisioterapista - massaggiatore esperto 516,46
10) puericultrice esperta 640,41
11) infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso esperto 764,36
a) infermiere - infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica 433,82
b) tecnico sanitario di radiologia medica 1.239,50
a) ex operatore professionale dirigente, infermiere - infermiere pediatrico – assistente sanitario - ostetrica; 433,82
b) tecnico sanitario di radiologia medica 1.239,50

Art. 82 Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 83 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art.7, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, anche in serie storica, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) ed all'art. 81, comma 4 (Fondo premialità e fasce) non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Art. 84 Risorse destinate agli obiettivi organizzativi ed individuali

Al fine di assicurare l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, la contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 80, comma 4 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e di cui all'art. 81 comma 4 (Fondo premialità e fasce), con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge, al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) e, specificamente, ai premi di cui all'art.81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) almeno il 30% di tali risorse.

Art. 85 Decorrenza e disapplicazioni

1. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove norme del presente capo.

Capo III
Indennità

Art. 86 Indennità per particolari condizioni di lavoro

1. L'indennità di pronta disponibilità, nella misura di € 20,66 lorde per ogni dodici ore, rimane regolata dall'art. 28 (Servizio di pronta disponibilità).

2. L'indennità di polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di € 723,04 compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.

3. Al personale dei ruoli sanitario e tecnico appartenente alle categorie B, C e D ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49.
Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte ovverosia almeno pari al 20% in relazione al modello di turni adottato nell'Azienda o Ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

4. Agli operatori di tutti i ruoli appartenenti alle categorie da A a D, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'Azienda o dell'Ente per almeno dodici ore giornaliere ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a € 2,07.
Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio ovverosia almeno pari al 30%.
L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

5. Agli operatori professionali di cui all'art. 44, comma 5 del CCNL del 1/9/1995 ***(Indennità per particolari condizioni di lavoro nota 57)*** che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno – in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi territoriali o dei servizi ospedalieri di diagnosi e cura – compete un'indennità mensile, lorda di € 25,82, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.

6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:
a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13;
b) nelle terapie sub-intensive e nei servizi di nefrologia e dialisi: 4,13.
c) nei servizi di malattie infettive e discipline equipollenti così come individuati dal D.M. del 30.1.1998 e s.m.i.: € 5,16.
I servizi elencati nel presente comma sono individuati, nell'ambito del confronto regionale di cui all'art. 6, dalle Regioni in conformità alle disposizioni legislative di organizzazione vigenti.

7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle categorie B, C e D operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.

8. Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, appartenente rispettivamente alle categorie A e B, assegnato ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di €1,03.

9. Agli operatori socio-sanitari assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettere a), b) e c) è corrisposta l'indennità giornaliera di cui al comma 6.

10. Nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.

11. Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

12. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

13. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore.
Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.
Per turno notturno –festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo

e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

14. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7 e sono finanziate con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

CCNL 1/9/1995

***Nota 57**: Indennità per particolari condizioni di lavoro Art. 44, comma 5 del CCNL del 1/9/1995*

5. Agli operatori professionali coordinatori – caposala ed ostetriche – che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno – in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura – compete un'indennità mensile, lorda di lire 50.000, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.
6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:
a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: L. 8.000;
b) nelle terapie sub-intensive individuate ai sensi delle disposizioni regionali e nei servizi di nefrologia e dialisi: L. 8.000.
c) nei servizi di malattie infettive: L. 10.000.

Art. 87 Indennità per l'assistenza domiciliare

Al personale del ruolo sanitario e ai collaboratori assistenti sociali(ivi inclusi gli esperti - poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto"), nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'Azienda o Ente che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera - nella misura sottoindicata - per ogni giorno di servizio prestato:
Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 lordi;
Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: €5,16 lordi;
L' indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal sevizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità per particolari condizioni di lavoro ove spettanti.
Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L' indennità, alla cui corresponsione si provvede con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo con-

dizioni di lavoro e incarichi), entra a far parte della nozione di retribuzione globale di fatto annuale di cui all'art. 37, comma 2, lett. d) del CCNL integrativo del 20.9.2001 (Retribuzione e sue definizioni). ***(Vedi Nota n. 55)***

Art. 88 Indennità SERT

Al personale addetto ai SERT in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, è confermata l'attribuzione di una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:
Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 lordi;
Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.
L' indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le altre indennità per particolari condizioni di lavoro ove spettanti.
Essa compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso il SERT limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.
L' indennità, alla cui corresponsione si provvede con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi), entra a far parte della nozione di retribuzione globale di fatto annuale di cui all'art. 37, comma 2, lett. d) del CCNL integrativo del 20.9.2001(Retribuzione e sue definizioni). ***(Vedi Nota n. 55)***

Art. 89 Indennità professionale specifica del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS

Per gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso è prevista, al punto 8 della tabella C del CCNL del 5.6.2006, un' indennità professionale specifica determinata nel valore annuo lordo in € 764,36. Per le puericultrici è prevista, al punto 7 della medesima tabella, un'indennità professionale specifica determinata nel valore annuo lordo di € 640,41.
Per i masso-fisioterapisti e massaggiatori è prevista un'indennità professionale specifica del valore annuo lordo di €. 516,46 di cui al punto 6 della suddetta tabella.
L'indennità professionale compete al personale destinatario del presente articolo anche in caso di già avvenuto passaggio alla categoria C ai sensi dell' art. 18, comma 5, del CCNL del 19 aprile 2004 (Profili) ***Vedi allegato n. 1 in appendice*** come previsto ai punti 9), 10) e 11) della tabella C del CCNL del 5.6.2006.

4. Alla corresponsione dell' indennità professionale specifica di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

Art. 90 Indennità professionale specifica spettante al personale del ruolo sanitario – profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente – destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds

Resta confermato che al personale collaboratore professionale sanitario - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica nel passaggio dalla posizione D alla posizione Ds, è mantenuta anche l'indennità professionale specifica di € 433,82 in godimento e prevista al punto 15 lett. a) di cui alla tabella C del CCNL del 5.6.2006. ***(nota 58)***
L'indennità professionale specifica, prevista, al punto 16 lett. a) di cui alla tabella C del CCNL del 5.6.2006, ***(nota 58)*** per il personale collaboratore professionale sanitario esperto - poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto") - ex operatore professionale dirigente, è pari a € 433,82. Detta indennità è confermata nella medesima misura anche per il personale collaboratore sanitario esperto- poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto") - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica come previsto allo stesso punto 16 lett.a) della medesima tabella.
Alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

Art. 91 Altre indennità professionali specifiche

Si conferma che l'indennità professionale specifica spetta altresì ai seguenti profili:
Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato) come previsto al punto 2 della tabella C del CCNL del 5.6.2006; ***(nota 58)***
Operatore tecnico coordinatore ai sensi dell'art. 18, comma 6, del CCNL del 19.4.2004 ***(nota 59)*** e come previsto al punto 5 della tabella C del CCNL del 5.6.2006. ***(nota 58)***
In merito al rischio radiologico, si conferma l'art. 5 del CCNL 20/9/2001, biennio economico 2000-2001. ***Vedi nota n. 67***. L'indennità professionale specifica ivi prevista spetta ai tecnici di radiologia medica (ivi inclusi gli esperti poi senior ai sensi dell'art. 15 (Modifica della denominazione dei profili di "esperto")) nella misura prevista ai punti 15 lett. b) e 16 lett. b) della tabella C del CCNL del 5/6/2006. (***nota 58)***
Alla corresponsione delle indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

Nota 58: *Tabella C - CCNL 5/6/2006*

Profilo	Valore annuo lordo indennità
1)addetto alle pulizie - fattorino- commesso ausiliario specializzato	---
2)ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato).	**278,89**
3)operatore tecnico - coadiutore amministrativo - coadiutore amministrativo esperto	---
4)operatore tecnico specializzato - operatore socio sanitario	---
5)operatore tecnico coordinatore	**483,40**
6)massofisioterapista - massaggiatore	**516,46**
7)puericultrice	**640,41**
8)infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	**764,36**
9)massofisioterapista - massaggiatore esperto	**516,46**
10)puericultrice esperta	**640,41**
11)infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso esperto	**764,36**
12) assistente amministrativo - programmatore -assistente tecnico	---
13) operatore tecnico specializzato esperto(1)	---
14) collaboratore prof. sanitario (esclusi i punti di cui al punto successivo) assitente religioso - collaboratore professionale assistente sociale - collaboratore amministrativo professionale - collaboratore tecnico professionale	---
15)collaboratore professionale sanitario	
a)infermiere-infermiere pediatrico-assistente sanitario-ostetrica	**433,82**
b) tecnico sanitario di radiologia medica	**1.239,50**
c) collaboratore prof. sanitario esperto (esclusi i punti di cui al punto successivo) collaboratore amministrativo professionale esperto- collaboratore tecnico - professionale esperto - collaboratore professionale assistente sociale esperto.	---
16) collaboratore professionale sanitario esperto:	
a)ex operatore professionale dirigente, infermiere- infermiere pediatrico - assistente sanitario - ostetrica;	**433,82**
b)tecnico sanitario di radiologia medica.	**1.239,50**

Nota 59: *Art. 18, comma 6, CCNL 19/04/2004.*

Ove il passaggio dalla categoria B, livello economico Bs alla categoria C del ruolo tecnico riguardi un dipendente con la posizione organizzativa di operatore tecnico coordinatore 21 (conferita ai sensi dell'art. 22, comma 4, del CCNL 7 aprile 1999), allo stesso continua ad essere erogata l'indennità professionale specifica di cui alla tabella F del CCNL 20 settembre 2001

Art. 92 Indennità di bilinguismo

È confermata l'indennità di bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987. ***(Nota 60)***

Al personale in servizio nelle Aziende e negli Enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

Alla corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo si provvede con il fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi).

Nota 60: *all'art. 52 del D.P.R. 270/1987*

1. Al personale in servizio negli enti di cui all'art. 1 aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale della Valle d'Aosta o negli enti in cui vige costituzionalmente con carattere di obbligatorietà il sistema del bilinguismo aventi sedi in altre regioni a statuto speciale, è attribuita una indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale in servizio negli enti locali della regione autonoma a statuto speciale Trentinoalto Adige.

Art. 93 Decorrenza e disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano pertanto di avere efficacia i seguenti articoli:

artt. 44 del CCNL dell'1.9.1995 e 41 del CCNL del 07.04.1999
"Indennità per particolari condizioni di lavoro" fatto salvo quanto previsto all'art.86, comma 5, (Indennità per particolari condizioni di lavoro);
art.25 del CCNL del 19.4.2004
"Indennità per turni notturni e festivi";
art.26 del CCNL del 19.4.2004
"Indennità per l'assistenza domiciliare";
art. 27 del CCNL del 19.4.2004
"Indennità SERT";

art.28 del CCNL del 19.4.2004
"Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS";
art.7 del CCNL del 5.6.2006
"Indennità specifica spettante al personale d e l ruolo sanitario – profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente - destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds" fatta salva la Tabella C del CCNL del 5/6/2006;
art. 41 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Bilinguismo".

Norme precedenti CCNL ancora in vigore

CCNL 20/9/2001

Indennità di rischio da radiazioni - (art. 5 CCNL del 20/09/2001 – II biennio economico)

1. L'indennità di rischio radiologico spettante ai tecnici sanitari di radiologia medica – ai sensi dell'art. 54 del D.P.R. 384 del 1990 (sulla base della Legge 28.03.1968, n. 416, come modificata dalla Legge 27.10.1988 n. 460) e confermata dall'art. 4 (Rischio radiologico) del CCNL 27.06.1996 – a decorrere dall'entrata in vigore del CCNL del 20 settembre 2001 – II biennio economico (dal 21 settembre 2001) è denominata indennità professionale specifica ed è corrisposta al medesimo personale, per 12 mensilità, nella stessa misura di € 103.29 mensili lordi.

3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1, (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio), del CCNL 07.04.1999. (ora art. 80)

4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

5. Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'in-

dennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) del CCNL 07.04.1999.
6. Al personale dei commi 1 e 3, competono un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.
7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confermata dall'art. 44, comma 2 (Indennità per particolari condizioni di lavoro), secondo la linea del CCNL 01.09.1995.

Titolo IX Istituti Normo-Economici

Art. 94 Welfare integrativo

1. Le Aziende ed Enti disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 8 comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) , la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo premialità e fasce.

Art. 95 Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:
a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella "economica";
b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'Azienda o Ente, dei taxi;
c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite di complessivi € 44,26;
d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di € 22,26;
e) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera c).
f) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

2. Solo nel caso degli autisti si considera atti-

vità lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Le Aziende ed Enti individuano, con gli atti di cui al comma 6, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfetaria di € 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1. Per le Aziende ed Enti interessati, le suddette attività, a titolo esemplificativo, sono così individuate:
a) attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
b) Assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
c) Interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve;
d) attività che comportino imbarchi brevi su unità;
e) attività di controllo, di rilevazione, di collaudo, di vigilanza, di verifica ed ispettiva, sanitaria, di tutela del lavoro, di tutela dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale, di tutela della salute, di repressione frodi e similari;
f) attività di assistenza sociale.

4. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

5. Le Aziende ed Enti, con gli atti di cui al comma 6, stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

6. Le Aziende ed Enti stabiliscono, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3 e 5.

7. Per quanto non previsto dai precedenti commi, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle disposizioni legislative vigenti.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole Aziende ed Enti per tale specifica finalità.

Art. 96 Decorrenza e disapplicazioni

1.Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art. 2, comma 2 del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:
art.44 del CCNL integrativo del 20.9.2001 "Trattamento di trasferta". E' tuttavia confermata la disapplicazione degli artt. 43 del DPR 761/1979 e 18 del DPR 384/1990.

Disposizioni precedenti CCNL ancora in vigore

Clausole speciali Art. 27 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Per ciascun dipendente l'ufficio del personale dell'amministrazione di appartenenza conserva in apposito fascicolo personale tutti gli atti e documenti prodotti dall'azienda o dallo stesso dipendente ed attinenti all'attività da lui svolta e ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.
Il dipendente, a richiesta, può prendere liberamente visione del proprio fascicolo personale e richiedere copia a proprie spese di tutti o parte dei documenti ivi inseriti eccetto il caso in cui essi siano utilizzati per le progressioni interne.
3. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, provvede l'azienda, con oneri a proprio carico.
Ai dipendenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del D.Lgs. 626/1994 (Ora D.Lgs 81/2008) e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro. 4.

L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di personale previamente individuate, l'uso di alloggi di servizio.

II biennio economico Clausola di interpretazione autentica Art. 6 CCNL 20/9/2001

1. L'art. 31, comma 10 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) del CCNL 7 aprile 1999 si applica anche nel caso di dipendenti del Servizio sanitario nazionale vincitori di pubblico concorso o assunti a tempo determinato.

Disposizioni particolari Art. 23 CCNL 19/4/2004

5. A decorrere dal 1 gennaio 2002 il personale dipendente da un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra azienda o ente conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita.
Tale mantenimento è garantito dal fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, (ora art. 80) ove confluiscono i risparmi della RIA del personale cessato dal servizio ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. a) del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.

Titolo X Disposizioni finali

Art. 97 Informazione sul Fondo Pensione Complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, le Aziende ed Enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 98 Disapplicazione disposizioni particolari dei precedenti CCNL

1.Con l'entrata in vigore del presente CCNL ai sensi dell'art. 2, comma 2, del presente CCNL (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto), cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- art. 50, comma 1, del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Norma speciale per le A.R.P.A.";
- art. 51 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Procedure di conciliazione ed arbitrato";
- art. 42 del CCNL del 07/04/1999 e art. 13, commi 1,2,3 e 5, del CCNL del 20/09/2001 "Previdenza complementare";
- art.47, commi 1, 2, ,4 e 5 del CCNL integrativo del 20/09/2001 "Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali";
- art. 7 del CCNL del 20/09/2001 – II biennio economico "Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive";
- art. 8 del CCNL del 20/09/2001 – II biennio economico "Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistente sociale" fatto salvo quanto previsto dall'art. 23 (Indennità di coordinamento ad esaurimento), comma 2, del presente CCNL;

Tabella G del CCNL del 20/09/2001– II biennio economico "Determinazioni degli assegni personali a seguito di un incremento annuo di £ 2.588.000 per gli ex C (pari a £ 2.803.580 con il rateo di tredicesima)".

Art. 99 Conferme

1. Le disposizioni contenute nei precedenti CCNL concernenti le Aziende e gli Enti del presente comparto della Sanità continuano a trovare applicazione, in quanto non espressamente disapplicate dal presente CCNL negli articoli appositamente riferiti alle disapplicazioni o in quanto compatibili con le disposizioni legislative vigenti nonché con le previsioni del presente CCNL.

Art. 100 Disposizioni particolari

1. Avendo a riferimento il personale trasferito a seguito del riordino funzionale di cui alla L. n. 56/2014, l'assegno ad personam riconosciuto ai sensi delle disposizioni speciali di cui all'art. 1, comma 800 della L. n. 205/2017, non è rias-

sorbibile con riferimento agli incrementi della retribuzione tabellare derivanti dal presente CCNL.

Disposizioni contrattuali precedenti CCNL ancora in vigore CCNL integrativo 20/9/2001

Copertura assicurativa Art. 25 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Le aziende assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti, ivi comprese le spese di giudizio ai sensi dell'art. 26 (Patrocinio legale) del CCNL integrativo 20 settembre 2001, per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Nell'ambito della Commissione paritetica nazionale prevista dagli artt. 24 dei CC.NN.LL. delle aree dirigenziali del S.S.N., stipulati l'8 giugno 2000, le parti potranno valutare l'opportunità di provvedere alla tutela assicurativa aggiuntiva di cui ai citati artt. 24, comma 3, anche per il personale della categoria D di cui al presente CCNL, in misura media pro-capite di 5,16 € mensili su base volontaria.

3. Le aziende stipulano apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per le prestazioni di servizio. In tali casi è fatto salvo il diritto del dipendente al rimborso delle altre spese documentate ed autorizzate dall'azienda per lo svolgimento del servizio.

4. La polizza di cui al comma 3 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del medesimo e delle persone di cui sia autorizzato il trasporto.

5. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'azienda sono in ogni caso integrate con la copertura nei limiti e con le modalità di cui al comma 2, dei rischi di lesioni o di decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

6. I massimali delle polizze di cui al comma 5 non possono eccedere quelli previsti, per i cor-

rispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

7. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici per morte o gli esiti delle lesioni personali, in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo, sono detratti – sino alla concorrenza - dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Patrocinio legale Art. 26 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. L'azienda, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti o atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.

2. Qualora il dipendente intenda nominare un legale di sua fiducia in sostituzione di quello indicato dall'azienda o a supporto dello stesso, i relativi oneri saranno interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole del procedimento, l'azienda procede al rimborso delle spese legali nel limite massimo della tariffa a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore alla tariffa minima ordinistica. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente, prosciolto da ogni addebito, non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse.

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

Diritti derivanti da invenzione industriale Art. 28 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. Qualora il dipendente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Cod. Civ. e quelle speciali che regolano i diritti di invenzione nell'ambito dell'impresa.

2. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'azienda, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della corresponsione di speciali compensi per la produttività nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione accessoria.

Mensa Art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL ***(*)*** nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.

4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto sociosanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.

(*) Il riferimento al CCNL deve essere inteso a livello aziendale e di ente.

Attività sociali, culturali e ricreative Art. 30 CCNL integrativo del 20/09/2001

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

Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale Art. 43 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 23 del CCNL del 19/04/2004

1. Al personale che usufruisce del distacco sindacale compete il trattamento economico complessivo in atto goduto al momento del distacco, con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

2. Nel trattamento economico spettante all'atto

del distacco, al dipendente cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa da almeno un anno, l'indennità di funzione, dovrà essere corrisposta solo nella quota prevista dall'art. 36, comma 3 (Misura dell'indennità di funzione) del CCNL 07.04.1999. (Vedi incarichi)

3. Ai sensi dell'art. 5 (Distacchi sindacali) del CCNQ del 7 agosto 1998, (ora CCQN 2017) i periodi di distacco sindacale sono equiparati a tutti gli effetti, ivi compresi quelli attinenti al sistema classificatorio del CCNL 07.04.1999, al servizio prestato nell'azienda, anche ai fini della mobilità salvo che per il diritto alle ferie e per il compimento del periodo di prova, ove previsto, in caso di vincita di concorso.

Art. 41, comma 9, del CCNL del 19/04/2004.

Ad integrazione dell'art. 43, comma 3 (Trattamento economico dei dipendenti in distacco sindacale) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 ed oltre a quanto già ivi stabilito per il sistema di classificazione, al personale in distacco ed in aspettativa sindacale ai sensi del CCNQ del 7 agosto 1998 (Ora CCNQ 2017) e successive modificazioni ed integrazioni competono quote di incentivo secondo le previsioni concordate nella contrattazione integrativa.

Trattamento di fine rapporto Art. 46 CCNL integrativo del 20/09/2001

1. La retribuzione annua da prendersi a base per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro ricomprende le seguenti voci:
a) trattamento economico iniziale;
b) fasce economiche di sviluppo professionale in godimento;
c) indennità integrativa speciale;
d) tredicesima mensilità;
e) retribuzione individuale di anzianità;
f) eventuali assegni ad personam, ove spettanti, sia non riassorbibili che riassorbibili limitatamente alla misura ancora in godimento all'atto della cessazione dal servizio.
g) indennità di funzione per posizione organizzativa;
h) indennità professionali specifiche.
i) indennità di coordinamento di cui all'art. 10 (Coordinamento) del CCNL del 20 settembre 2001 - II biennio economico.

Norma speciale per le ARPA Art. 50, comma 2, CCNL integrativo del 20/09/2001

2. Con riferimento ai profili di collaboratore tecnico professionale e di collaboratore tecnico professionale esperto le A.R.P.A., in relazione ai propri settori di attività e tenuto conto dell'autonomia regolamentare in tema di reclutamento del personale, possono prevedere, tra i requisiti di accesso, anche ulteriori corsi di laurea oltre quelli indicati per i succitati profili dalle declaratorie allegato n. 1 al presente contratto.

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017 (1)	Rideterminato dal 1.4.2018 (2)
DS6	10,60	32,10	90,80
DS5	10,20	30,80	87,20
DS4	9,90	29,90	84,60
DS3	9,60	29,00	82,10
DS2	9,20	27,90	79,00
DS1	8,90	26,90	76,10
DS	8,50	25,90	73,20
D6	9,60	29,10	82,40
D5	9,30	28,10	79,50
D4	9,00	27,30	77,20
D3	8,70	26,50	74,90
D2	8,50	25,70	72,60
D1	8,20	24,90	70,40
D	7,90	24,00	67,90
C5	8,90	26,80	75,80
C4	8,40	25,60	72,30
C3	8,10	24,40	69,00
C2	7,80	23,60	66,70
C1	7,50	22,80	64,50
C	7,30	22,10	62,50
BS5	7,60	23,10	65,40
BS4	7,40	22,40	63,30
BS3	7,20	21,60	61,20
BS2	7,00	21,20	60,00
BS1	6,80	20,60	58,30
BS	6,60	20,00	56,50
B5	7,20	21,70	61,30
B4	7,00	21,20	60,00
B3	6,90	20,80	58,80
B2	6,70	20,40	57,80
B1	6,60	19,80	56,10
B	6,40	19,30	54,60
A5	6,50	19,80	55,90
A4	6,40	19,40	55,00
A3	6,30	19,10	54,10
A2	6,20	18,80	53,20
A1	6,10	18,30	51,90
A	5,90	17,80	50,50

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2017 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2016

(2) Il valore a decorrere dal 1.4.2018 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2017

Tabella B

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive
Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.4.2018
DS6	29.677,38	29.935,38	30.639,78
DS5	28.502,62	28.749,82	29.426,62
DS4	27.646,05	27.886,05	28.542,45
DS3	26.823,58	27.056,38	27.693,58
DS2	25.831,55	26.055,95	26.669,15
DS1	24.868,04	25.084,04	25.674,44
DS	23.928,66	24.137,46	24.705,06
D6	26.915,50	27.149,50	27.789,10
D5	25.976,03	26.201,63	26.818,43
D4	25.218,72	25.438,32	26.037,12
D3	24.477,19	24.690,79	25.271,59
D2	23.742,76	23.949,16	24.511,96
D1	23.001,47	23.201,87	23.747,87
D	22.188,68	22.381,88	22.908,68
C5	24.778,42	24.993,22	25.581,22
C4	23.635,05	23.841,45	24.401,85
C3	22.546,52	22.742,12	23.277,32
C2	21.805,11	21.994,71	22.511,91
C1	21.069,48	21.253,08	21.753,48
C	20.435,78	20.613,38	21.098,18
BS5	21.364,12	21.550,12	22.057,72
BS4	20.678,49	20.858,49	21.349,29
BS3	20.015,18	20.187,98	20.663,18
BS2	19.613,30	19.783,70	20.249,30
BS1	19.050,18	19.215,78	19.668,18
BS	18.473,04	18.633,84	19.071,84
B5	20.020,27	20.194,27	20.669,47
B4	19.611,43	19.781,83	20.247,43
B3	19.212,15	19.378,95	19.834,95
B2	18.874,88	19.039,28	19.488,08
B1	18.342,06	18.500,46	18.936,06
B	17.828,99	17.983,79	18.407,39
A5	18.278,36	18.437,96	18.871,16
A4	17.970,09	18.126,09	18.553,29
A3	17.666,90	17.820,50	18.240,50
A2	17.401,47	17.552,67	17.965,47
A1	16.956,47	17.102,87	17.506,07
A	16.498,57	16.641,37	17.033,77

Tabella C

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare e nelle fasce retributive

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Nuovo trattamento economico dal 1.4.2018	IVC dal 1.7.2010	Trattamento economico dal 1.5.2018
DS6	30.639,78	221,64	30.861,42
DS5	29.426,62	212,88	29.639,50
DS4	28.542,45	206,40	28.748,85
DS3	27.693,58	200,28	27.893,86
DS2	26.669,15	192,96	26.862,11
DS1	25.674,44	185,76	25.860,20
DS	24.705,06	178,68	24.883,74
D6	27.789,10	201,00	27.990,10
D5	26.818,43	194,04	27.012,47
D4	26.037,12	188,28	26.225,40
D3	25.271,59	182,76	25.454,35
D2	24.511,96	177,36	24.689,32
D1	23.747,87	171,72	23.919,59
D	22.908,68	165,72	23.074,40
C5	25.581,22	185,04	25.766,26
C4	24.401,85	176,52	24.578,37
C3	23.277,32	168,36	23.445,68
C2	22.511,91	162,84	22.674,75
C1	21.753,48	157,32	21.910,80
C	21.098,18	152,64	21.250,82
BS5	22.057,72	159,60	22.217,32
BS4	21.349,29	154,44	21.503,73
BS3	20.663,18	149,52	20.812,70
BS2	20.249,30	146,52	20.395,82
BS1	19.668,18	142,32	19.810,50
BS	19.071,84	138,00	19.209,84
B5	20.669,47	149,52	20.818,99
B4	20.247,43	146,40	20.393,83
B3	19.834,95	143,52	19.978,47
B2	19.488,08	141,00	19.629,08
B1	18.936,06	136,92	19.072,98
B	18.407,39	133,20	18.540,59
A5	18.871,16	136,56	19.007,72
A4	18.553,29	134,16	18.687,45
A3	18.240,50	131,88	18.372,38
A2	17.965,47	129,96	18.095,43
A1	17.506,07	126,60	17.632,67
A	17.033,77	123,24	17.157,01

Tabella D

Elemento perequativo

Valori in Euro mensili da corrispondere nel periodo 1-4-2018 / 31-12-2018

Posizione economica	Dal 1.4.2018
DS6	4,00
DS5	4,00
DS4	6,00
DS3	5,00
DS2	8,00
DS1	11,00
DS	14,00
D6	9,00
D5	12,00
D4	10,00
D3	12,00
D2	14,00
D1	17,00
D	19,00
C5	11,00
C4	15,00
C3	18,00
C2	20,00
C1	20,00
C	22,00
BS5	19,00
BS4	21,00
BS3	23,00
BS2	24,00
BS1	26,00
BS	26,00
B5	23,00
B4	24,00
B3	23,00
B2	24,00
B1	26,00
B	26,00
A5	25,00
A4	26,00
A3	27,00
A2	28,00
A1	29,00
A	30,00

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione a quanto previsto dall'art. 33, comma 11 (Ferie e recupero festività soppresse), le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell' 8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruite sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente come nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità.

Dichiarazione congiunta n. 2

Al fine di incentivare l'adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l'adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL integrativo del 20/9/2001 (Art. 48 " Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro").

Dichiarazione congiunta n. 3

In relazione agli incrementi del Fondo condizioni di lavoro e incarichi e del Fondo premialità e fasce, rispettivamente previsti dall'art. 80, comma 3, lett. a) e dall'art. 81, comma 3, lett. a), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti, nella redazione delle norme contrattuali in materia disciplinare, hanno ritenuto utile, per favorire la massima conoscenza e chiarezza, fra i dipendenti, di una così rilevante e delicata materia, inserire vari riferimenti alle norme di legge. Tali riferimenti, avendo finalità meramente ricognitive, non costituiscono interventi contrattuali innovativi o modificativi sulle prescrizioni di legge.

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato bilanciamento fra i rispettivi interessi, tenuto conto delle quantità finanziarie a disposizione delle parti ed avuto riguardo alla esigenza di equilibrio rispetto ad altre conclusioni contrattuali già realizzate nel settore pubblico, conseguentemente le parti concordano che nel caso in cui le conclusioni contrattuali che si realizzeranno nell' area della dirigenza

del comparto della Sanità fossero incoerenti con i principi di cui sopra e comportassero soluzioni difformi rispetto agli istituti contrattuali comuni, fatte salve le specificità proprie di tale area, esse si incontreranno per discuterle ed armonizzarle con quelle del presente CCNL, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero-professionale intra-moenia della dirigenza sanitaria.

Dichiarazione congiunta n. 6

Le parti prendono atto positivamente del pronunciamento della Corte dei Conti Sezione autonomie (Sezione delle autonomie. N. 6 / SEZAUT/2018/QMIG) che, in relazione alle dichiarazioni già espresse dalle parti nella dichiarazione congiunta n. 1 allegata alla Ipotesi di CCNL sottoscritta in data 21/2/2018, chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

ALLEGATO 1 DECLARATORIE E PROFILI ART. 19 CCNL DEL 07/04/1999

CATEGORIA A

Profili professionali

- Ausiliario specializzato
- Commesso

Modalitá di accesso alla categoria a:

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

Requisiti culturali e professionali:

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

CATEGORIA B

Profili professionali della categoria b

- Operatore tecnico
- Operatore tecnico addetto all'assistenza (è un profilo ad esaurimento, art. 4, comma 2 del CCNL integrativo del 20/9/2001.
- Coadiutore amministrativo
- Odontotecnico
- Massofisiotarapista non vedente

Modalitá di accesso alla categoria b:

dall'esterno:
mediante le procedure previste dalla legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni o concorsuali secondo le vigenti disposizioni.
dall'interno:
passaggio verticale dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale.

Criteri e rocedure per i passaggi tra categorie
Art. 16 CCNL del 07/04/1999

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

2. La selezione del comma 1 è basata su:
a) verifica della professionalità richiesta dal profilo superiore attraverso la valutazione in apposita prova teorico-pratica e/o colloquio volti ad accertare il possesso delle capacità professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi ;
b) valutazione comparata dei curricula ove, comunque, prendere in considerazione:
c) titoli di studio, diplomi di specializzazione o perfezionamento , certificato di abilitazioni a funzioni direttive, diploma di scuola diretta ai fini speciali nell'assistenza infermieristica etc., purché non siano utilizzati come requisito di ammissione;
ii. corsi di formazione, anche esterni all'azienda, qualificati quanto alla durata e alla previsione di

esame finale;
iii. qualificati corsi di aggiornamento professionale ;
iv. pubblicazioni e titoli vari tra i quali relazioni finali di ricerche o studi affidati dall'azienda o ente;

3. Gli elementi di valutazione del comma 2 sono tra loro diversamente combinati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.

4.Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono preventivamente individuate dalle aziende o enti con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le parti, al fine di fornire alle aziende ed enti linee guida uniformi sulle procedure, rinviano all'allegato 2 del CCNL 7 aprile 1999.

Requisiti culturali e professionali per l'accesso alla categoria b:

dall'esterno:

- per l'operatore tecnico: assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica. Titolo è quello previsto dal DM n.295/1991.
- per il coadiutore amministrativo, diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove richiesti - da attestati di qualifica.

dall'interno:

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

Profili professionali del livello economico B e BS

- Puericultrice Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.
- Operatore tecnico specializzato. Ad esempi: conduttore di caldaie a vapore, il cuoco diplomato, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore, l'autista di autoambulanza.
- Operatore sociosanitario Coadiutore amministrativo esperto

Modalitá di accesso al livello economico B e BS

dall'esterno:

nel rispetto dell'art. 15, comma 2 1. La progressione interna dei dipendenti dell'azienda o ente nel sistema classificatorio, nel rispetto

dell'art. 14, viene effettuata, nei limiti dei posti disponibili nella dotazione organica di ciascuna categoria e dei relativi profili, mediante:
a) passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore
b) passaggi all'interno delle categorie B e D;
c) passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.

2. Le aziende e gli enti possono bandire i concorsi pubblici o avviare gli iscritti nelle liste di collocamento anche per i posti di cui al comma 1, punti b) e c) solo se le selezioni interne hanno esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.
dall'interno:
- art. 17 del CCNL 7 aprile 1999 ***(Vedi più sopra)***

Requisiti culturali e professionali per l'accesso al livello economico B Ee BS

dall'esterno:
- per la puericultrice, diploma RD n. 1098/1940 o DM Sanità 21 ottobre 1991, n. 458 art. 6, comma 2 (G.U. n. 75/1992)
- per l'operatore tecnico specializzato, obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici, e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo in pubbliche amministrazioni o imprese private. Per i seguenti mestieri occorre, in particolare il possesso del titolo a fianco indicato:
- conduttore caldaie a vapore: abilitazione specifica;
- cuoco: diploma di scuola professionale alberghiera;
- elettricista e l'idraulico impiantista manutentore: attestato di qualifica;
- autista di ambulanza: il titolo prescritto per la guida dei mezzi di emergenza, e Accordo tra Ministro della Salute e le Regioni e le Province autonome del 22 maggio 2003
- per l'operatore sociosanitario: titolo dopo un corso di formazione di durata annuale,
- per il coadiutore amministrativo esperto, attestato di superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado.

dall'interno:
- per la puericultrice, gli stessi previsti per le assunzioni dall'esterno.
- per l'operatore tecnico specializzato, cinque anni nella posizione B, fermi rimanendo per il conduttore di caldaie a vapore, l'elettricista e l'idraulico impiantista manutentore e l'autista di ambulanza il possesso degli attestati e diplomi indicati per l'accesso dall'esterno.
- Per l'operatore tecnico - cuoco - non in possesso del diploma di scuola alberghiera è richiesta una anzianità di tre anni di esperienza professionale nel profilo sottostante unitamente all'effettuazione di un corso di formazione definito a livello aziendale.

per l'operatore socio sanitario:
- dalla categoria B, livello iniziale, con specifico titolo conseguito a seguito del superamento del corso di formazione di durata annuale,

- dalla categoria A, con cinque anni di anzianità di servizio nella categoria ed il possesso dello specifico titolo di cui al punto precedente.
- per il coadiutore amministrativo esperto, superamento di due anni di scolarità dopo il diploma di istruzione secondaria di primo grado o in mancanza, diploma di istruzione secondaria di primo grado e cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo della categoria B, livello iniziale.

Profili ad esaurimento

Operatore professionale di 2^ categoria

- infermiere generico art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni
- infermiere psichiatrico art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificazioni ed integrazioni (con un anno di corso).
- massaggiatore art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificazioni ed integrazioni
- massofisioterapista art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificaz. ed integrazioni

CATEGORIA C

vedi CCNL 19/4/2004 (Più sotto)

Profili professionali

- Personale del ruolo sanitario
- Puericultrice esperta
- Svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.
- Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso esperto
- Massaggiatore o massofisioterapista esperto

I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti rimangono profili ad esaurimento.

- Personale tecnico
- Assistente tecnico
- Programmatore
- Operatore tecnico specializzato esperto
- Assistente amministrativo

Modalitá di accesso alla categoria C:

dall'esterno:

- mediante pubblico concorso;

dall'interno:

- ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999. ***(Vedi sopra)***

Requisiti culturali e professionali per l'accesso alla categoria C:

dall'esterno:

- per il profilo della puericultrice esperta, oltre al requisito professionale previsto dalla legge cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs in aziende ed enti del SSN;
- per il profilo di assistente tecnico, diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;
- per il profilo di programmatore, diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto;
- per l'operatore tecnico specializzato esperto

cinque anni nel corrispondente profilo di Bs ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs;
- per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

dall'interno:
ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999. ***(Vedi sopra)***

- per il profilo di puericultrice esperta, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- per i profili di infermiere generico, di infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti, trattandosi di profili ad esaurimento, l'accesso è solo dall'interno. I requisiti professionali sono quelli previsti dalle norme istitutive dei profili unitamente a cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs;
- per il profilo di assistente tecnico, diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado e di anzianità quattro anni nella categoria B
- per il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di programmatore, diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica r unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di operatore tecnico specializzato esperto, il possesso degli stessi requisiti per l'accesso dall'esterno;
- per il profilo di assistente amministrativo, possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

CATEGORIA D

Profili professionali

- Collaboratori professionali sanitari
- Personale infermieristico
- Infermiere: DM 739/1994
- Ostetrica: DM 740/1994
- Dietista: DM 744/1994
- Assistente sanitario: DM 69/97
- Infermiere pediatrico: DM 70/1997
- Podologo: DM 666/1994
- Igienista dentale: DM 669/1994

- Personale tecnico sanitario
- Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: DM 745/1994
- Tecnico sanitario di radiologia medica: DM 746/1994
- Tecnico di neurofisiopatologia: DM 183/1995
- Tecnico ortopedico: DM 665/1994
- Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: DM 316/1998
- Odontotecnico: art. 11 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992
- Ottico: art. 12 del RD 31 maggio 1928, n. 1334 e DM 23 aprile 1992
- Personale della riabilitazione
- Tecnico audiometrista: DM 667/1994
- Tecnico audioprotesista: DM 668/1994
- Fisioterapista : DM 741/1994
- Logopedista: DM 742/1994
- Ortottista: DM 743/1994
- Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: DM 56/1997
- Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: DM 57/1997
- Terapista occupazionale: DM 136/1997
- Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403
- Educatore professionale: DM 10 febbraio 1984.
- Personale di vigilanza ed ispezione
- Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro: DM 58/1997
- Personale dell'assistenza sociale
- Collaboratore professionale Assistente sociale: art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84.
- Collaboratori professionali sanitari
- Assistente religioso 'art. 38 della legge n. 833/1978.
- Collaboratore professionale Assistente sociale
- Collaboratore tecnico – professionale
- Collaboratore amministrativo – professionale

Modalitá di accesso alla categoria D:

dall'esterno:
- pubblico concorso

dall'interno:
- ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999

Requisiti culturali e professionali per l'accesso alla categoria D:

dall'esterno:
- per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.
- per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali, il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

dall'interno:

art. 16 del CCNL 7 aprile 1999.
- per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale il

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

Profili professionali del livello economico d super (ds)

- Collaboratore professionale sanitario esperto
- Collaboratore professionale Assistente sociale esperto
- Collaboratore tecnico - professionale esperto
- Collaboratore amministrativo-professionale esperto

Modalitá di accesso al livello economico DS:

dall'esterno:
- mediante pubblico concorso nel rispetto dell'art. 15, comma 2 ***(Vedi sopra)***

dall'interno:
- ai sensi dell'art. 17 del CCNL 7 aprile 1999. ***(Vedi sopra)***

Requisiti culturali e professionali per l'accesso al livello economico DS:

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

dall'interno:
- per i collaboratori professionali sanitari esperti dei servizi infermieristici:

1. esperienza professionale complessiva di sei anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;

2. esperienza professionale complessiva triennale nel medesimo profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale corredato, del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;
3. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale

- per tutti gli altri collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:

1. esperienza professionale complessiva di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale - acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale;
2. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio Sanitario nazionale.

- per il collaboratore tecnico - professionale esperto ed il collaboratore amministrativo-professionale esperto: in caso di possesso del diploma di laurea previsto per lo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), corredato della abilitazione professionale ove prevista, è richiesta una esperienza lavorativa biennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale. In mancanza - fatti salvi i diplomi professionali abilitativi per legge, è richiesto il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata nel corrispondente profilo della categoria D iniziale.

NOTA

Per quanto attiene ai diplomi di laurea richiesti per i collaboratori tecnico – professionali e amministrativo – professionali della categoria D, nel livello economico iniziale e nel livello super di esperto, la dizione "diploma di laurea" richiesto per l'ammissione dall'esterno o dall'interno è automaticamente adeguata alle nuove denominazioni di legge di laurea di primo livello (denominata "laurea") e di secondo livello (denominata "laurea specialistica"). Il bando di concorso dovrà indicare il titolo richiesto.

Per l'istituzione dei profili di collaboratore tecnico professionale, le aziende ed enti, in relazione alle proprie esigenze, potranno tenere conto anche dei diplomi di laurea relativi a settori riguardanti le innovazioni tecnologiche nel campo sanitario.

ALLEGATO 1 DEL CCNL DEL 19.4.2004

Il presente allegato sostituisce con riferimento alla categoria C la declaratoria e la descrizione dei profili e dei requisiti del personale della medesima categoria di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Categoria c declaratoria

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

Profili professionali

Personale del ruolo sanitario

Puericultrice esperta : svolge le funzioni previste dagli artt. 12-14 RD 19 luglio 1940, n. 1098.
Infermiere generico o psichiatrico con un anno di corso esperto: svolgono le funzioni previste, rispettivamente, dall' art. 6 DPR 14 marzo 1974, n. 225 e successive modificazioni ed integrazioni e dall' art. 24 RD 16 agosto 1909, n. 615 e successive modificazioni ed integrazioni
Massaggiatore o massofisioterapista esperto: svolgono le funzioni, rispettivamente, previste dall' art. 1 RD 31 maggio 1928, n. 1334 e successive modificazioni ed integrazioni e dall' art. 1 legge 19 maggio 1971, n. 403 e successive modificazioni ed integrazioni
Per tutte le figure sopradescritte i contenuti delle funzioni sono integrati dalle specifiche della declaratoria legate all'esperienza professionale.
I profili di infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti rimangono profili ad esaurimento.

Personale tecnico

Assistente tecnico Esegue operazioni di rilevanza tecnica riferite alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni, sovrintendendo alla esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alla predisposizione di capitolati, alle attività di studio e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi

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

Operatore tecnico specializzato esperto

Con riguardo ai rispettivi settori di attività e mestiere di appartenenza, individuati dalle singole aziende ed enti in base alle proprie esigenze organizzative, oltre ad eseguire gli interventi manuali e tecnici, anche di manutenzione, relativi al proprio mestiere con l'ausilio di idonee apparecchiature ed attrezzature avendo cura delle stesse, svolge attività particolarmente qualificate che presuppongono specifica esperienza professionale maturata nel sottostante profilo di Bs.
Personale amministrativo
Assistente amministrativo Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali meccanografici od elettronici o di altro macchinario - quali, ad esempio, ricezione e l'istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

Modalitá di accesso alla categoria C :

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

Requisiti culturali e professionali per l'accesso alla categoria C:

dall'esterno:

- per il profilo della puericultrice esperta, oltre al requisito professionale previsto dalla legge istitutiva del profilo, cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs in aziende ed enti del SSN; - per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività;
- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma di perito in informatica o altro equipollente con specializzazione in informatica o altro diploma di scuola secondaria di secondo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto;
- per l'operatore tecnico specializzato esperto cinque anni di esperienza professionale nel corrispondente profilo di Bs nelle aziende o enti del SSN ovvero in profilo equipollente in altre pubbliche amministrazioni o in imprese private, unitamente - ove necessari - a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica di mestiere già indicate per gli operatori tecnici dai requisiti richiesti per l'accesso nel relativo profilo in Bs;
- per il profilo di assistente amministrativo, il

possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado.

dall'interno:

- per il profilo di puericultrice esperta, i medesimi requisiti per l'accesso dall'esterno; - per i profili di infermiere generico, di infermiere psichiatrico con un anno di corso, di massaggiatore e di massofisioterapista esperti, trattandosi di profili ad esaurimento, l'accesso è solo dall'interno. I requisiti professionali sono quelli previsti dalle norme istitutive dei profili unitamente a cinque anni di esperienza professionale nel profilo di Bs;
- per il profilo di assistente tecnico, il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado, obbligatorio ove sia abilitante per la specifica attività. Nei casi in cui il diploma non sia abilitante, è richiesto il possesso: del diploma di istruzione secondaria di primo grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente
- per il personale proveniente dalla categoria B, livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di programmatore, il possesso del diploma e/o titoli professionali richiesti per l'accesso dall'esterno o - in mancanza - il possesso del diploma di scuola secondaria di primo grado e corso di formazione in informatica riconosciuto unitamente ad esperienza professionale di quattro anni - maturata nella categoria B in profilo ritenuto corrispondente dall'azienda o ente - per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale;
- per il profilo di operatore tecnico specializzato esperto, il possesso degli stessi requisiti per l'accesso dall'esterno; - per il profilo di assistente amministrativo, il possesso di diploma di istruzione secondaria di secondo grado ovvero, in mancanza, il possesso del diploma di istruzione secondaria di 1° grado unitamente ad esperienza professionale di quattro anni maturata nel corrispondente profilo della categoria B per il personale proveniente dal livello super o di otto anni per il personale proveniente dalla categoria B, livello iniziale.

ALLEGATO N. 2 ARTT. 35 E 36 D.LGS. 30-3-2001 N. 165

Articolo 35 Reclutamento del personale

1. L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:
a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;
b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.

2. Le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere. Per il coniuge superstite e per i figli del personale delle Forze armate, delle Forze dell'ordine, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e del personale della Polizia municipale deceduto nell'espletamento del servizio, nonché delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata di cui alla legge 13 agosto 1980, n. 466, e successive modificazioni ed integrazioni, tali assunzioni avvengono per chiamata diretta nominativa.

3. Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi:
a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire;
c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
d) decentramento delle procedure di reclutamento;
e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
e-bis) facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 400, comma 15,

del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297 e dal decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59;

e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso

3-bis. Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;

b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando

3-ter. Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 31 gennaio 2013, sono dettati modalità e criteri applicativi del comma 3-bis e la disciplina della riserva dei posti di cui alla lettera a) del medesimo comma in rapporto ad altre categorie riservatarie. Le disposizioni normative del comma 3-bis costituiscono principi generali a cui devono conformarsi tutte le amministrazioni pubbliche.

4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici.

4-bis. L'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.

5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo

4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le amministrazioni di cui al comma 4, le restanti amministrazioni pubbliche, per lo svolgimento delle proprie procedure selettive, possono rivolgersi al Dipartimento della funzione pubblica e avvalersi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici. A tali fini, la Commissione RIPAM si avvale di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA.

5-bis Nell'ipotesi di cui al comma 5, il bando di concorso può fissare un contributo di ammissione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3-septies del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni nella legge 30 ottobre 2013, n. 125

5-ter Il Dipartimento della funzione pubblica, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA e della Commissione RIPAM, elabora, previo accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997, linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia. Le linee guida per le prove concorsuali e la valutazione dei titoli del personale sanitario, tecnico e professionale, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale sono adottate di concerto con il Ministero della salute.

5-Quater I vincitori dei concorsi devono permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.

5-quinquies Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.

6. Ai fini delle assunzioni di personale presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e le amministrazioni che esercitano competenze istituzionali in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia, di giustizia ordinaria, amministrativa, contabile e di difesa in giudizio dello Stato, si applica il disposto di cui all'articolo 26 della legge 1 febbraio 1989, n. 53, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli

impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti.

Articolo 36 Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile

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

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto infor-

mativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

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

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

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

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

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

5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.

ALLEGATO N. 3 DECRETO INTERMINISTERIALE 10 MARZO 2016 N. 155 COSTITUZIONE OSSERVATORIO NAZIONALE PROFESSIONI SANITARIE

Articolo 1.

E' istituito presso il Ministero dell' istruzione, dell' università e della ricerca l' Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie di cui alla legge 10 agosto 2000, n. 251 ed al decreto del 19 febbraio 2009, citati in premessa.

Articolo 2.

L' Osservatorio Nazionale per le professioni sanitarie formula proposte e pareri in ordine alla definizione di:
a) linee di indirizzo per l'elaborazione di requisiti d'idoneità organizzativi, strutturali e tecnologici, per l'accreditamento delle strutture didattiche universitarie e ospedaliere per la formazione delle figure professionali di cui alla legge n. 251/2000;
b) linee guida per la stipula dei protocolli d'intesa tra le Regioni e le Università, a norma dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n.502/1992 e dell'art.6, comma 13 della Legge n.240/2010;
c) criteri e modalità per assicurare la qualità e la formazione in conformità alle indicazioni dell' Unione Europea;
d) criteri e modalità per lo svolgimento del monitoraggio dei risultati della formazione delle figure professionali dell' area sanitaria.

Articolo 3.

A decorrere dalla data del presente decreto e per la durata di un triennio l'Osservatorio Nazionale per le professioni sanitarie è composto da un Comitato di Presidenza e dalle rappresentanze indicate nel successivo articolo 4:

1) in rappresentanza della CRUI:
Prof. Giuseppe NOVELLI, Rettore dell' Università di Roma Tor Vergata, con funzioni di Presidente;
2) in rappresentanza del MIUR :
Dott.ssa Maria Letizia MELINA, Direttore Generale della D.G. per lo studente, lo sviluppo e l'internalizzazione della formazione superiore;
Dott.ssa Vanda LANZAFAME, Dirigente Ufficio VI DGSINFS-Esami di Stato e Dottorati;
3) in rappresentanza del Ministero della Salute:
Dott.ssa Rossana UGENTI, Direttore Generale della D.G. delle Risorse Umane e delle Professioni Sanitarie;
Prof. Eugenio SANTORO, Presidente della Fondazione San Camillo Forlanini -Roma;
4) in rappresentanza della Conferenza dei Presidenti dei corsi di laurea dell'area sanitaria:
Prof. ssa Luisa SAIANI, Università di Verona, Presidente;
Dott. Angelo MASTRILLO, AUSL- IRCCS Istituto delle Scienze Neurologiche di Bologna, Segretario;
5) in rappresentanza del Consiglio Universitario Nazionale:
Prof. Mario AMORE, Università di Genova;

6) in rappresentanza dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario
e della Ricerca:
Prof. Giorgio SESTI , Università "Magna Graecia" di Catanzaro;
7) in rappresentanza della Conferenza Stato-Regioni;
Dott.ssa Roberta BRENNA, Regione Lombardia.

Articolo 4.

Con successivo provvedimento a firma dei Direttori Generali delle competenti Direzioni Generali del MIUR e del Ministero della Salute, verranno nominati in seno all' Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie rappresentanti designati dalla Federazione nazionale dei collegi degli infermieri, dalla Federazione nazionale dei collegi delle ostetriche e dalla Federazione nazionale collegi dei tecnici sanitari di radiologia medica, nonché un rappresentante designato da ciascuna delle Associazioni delle professioni sanitarie maggiormente rappresentative a livello nazionale, cosi come individuate dal Ministero della Salute con il decreto direttoriale 28 luglio 2014, come integrato dal decreto direttoriale 10 luglio 2015.
Il sopraindicato provvedimento costituirà un'apposita segreteria tecnica con funzioni di supporto.

Articolo 5.

Per l'assolvimento dei propri compiti l'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie potrà riunirsi con il solo Comitato di Presidenza o in forma plenaria, oppure organizzarsi in gruppi di lavoro e potrà, inoltre, procedere all'audizione dei responsabili delle strutture didattiche universitarie ed ospedaliere presso le quali si svolge la formazione teorica e pratica delle figure professionali dell'area sanitaria.

Articolo 6.

Il funzionamento dell' Osservatorio Nazionale non comporta oneri aggiuntivi per il MIUR.
Eventuali rimborsi ai componenti per le spese di viaggio, vitto e alloggio, secondo la vigente normativa per il personale delle amministrazioni dello Stato, sono a carico degli Enti di appartenenza.

ALLEGATO N. 4 D.P.R. 27-7-2011 N. 171. REGOLAMENTO DI ATTUAZIONE IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE DELLO STATO E DEGLI ENTI PUBBLICI NAZIONALI IN CASO DI PERMANENTE INIDONEITÀ PSICOFISICA, A NORMA DELL'ARTICOLO 55-OCTIES DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.

Art. 1 Oggetto e destinatari

1. Il presente regolamento disciplina la procedura, gli effetti ed il trattamento giuridico ed economico relativi all'accertamento della permanente inidoneità psicofisica dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca e delle università, delle Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, ai sensi dell'articolo 55-octies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 165 del 2001 rimane ferma la disciplina prevista dai rispettivi ordinamenti.

Art. 2 Inidoneità psicofisica

1. Ai fini del presente decreto, si intende per inidoneità psicofisica permanente assoluta o relativa quanto contenuto nelle lettere a) o b):
a) inidoneità psicofisica permanente assoluta lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa;
b) inidoneità psicofisica permanente relativa, lo stato di colui che a causa di infermità o difetto fisico o mentale si trovi nell'impossibilità permanente allo svolgimento di alcune o di tutte le mansioni dell'area, categoria o qualifica di inquadramento.

Art. 3 Presupposti ed iniziativa per l'avvio della procedura di verifica dell'idoneità al servizio

1. L'iniziativa per l'avvio della procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica permanente spetta all'Amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero al dipendente interessato. Se il dipendente presta servizio in un'amministrazione diversa rispetto a quella di appartenenza, la procedura è attivata dall'amministrazione di appartenenza su segnalazione di quella presso cui il dipendente presta servizio. La segnalazione avviene nel rispetto dei principi di pertinenza, non eccedenza e indispensabilità dei dati trattati, di cui agli articoli 11, comma 1, lettera d), e 22, comma 3, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, Codice in materia di protezione dei dati personali.

2. Il dipendente può presentare istanza per l'avvio della procedura all'amministrazione di appartenenza in qualsiasi momento successivo

al superamento del periodo di prova.

3. La pubblica amministrazione avvia la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente, in qualsiasi momento successivo al superamento del periodo di prova, nei seguenti casi:
a) assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto previsto nei contratti collettivi di riferimento;
b) disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio;
c) condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

Art. 4 Organi di accertamento medico

1. L'accertamento dell'inidoneità psicofisica è effettuato dagli organi medici competenti in base agli articoli 6, 9 e 15 del decreto del Presidente della Repubblica n. 461 del 2001.

2. Gli organi medici possono avvalersi per specifici accertamenti, analisi o esami del Servizio sanitario nazionale.

Art. 5 Procedura per la verifica dell'idoneità al servizio

1. Nell'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 3, lettera a), del presente decreto, l'amministrazione, prima di concedere l'eventuale ulteriore periodo di assenza per malattia, dandone preventiva comunicazione all'interessato, procede all'accertamento delle condizioni di salute dello stesso, per il tramite dell'organo medico competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di permanente inidoneità psicofisica assoluta o relativa. Ferma restando la possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di superamento del periodo di comporto previsto dai contratti collettivi di riferimento, l'amministrazione procede ai sensi dell'articolo 8 se in seguito all'accertamento medico emerge un'inidoneità permanente psicofisica assoluta.

2. Nei casi di cui all'articolo 3, comma 3, lettere b) e c), l'amministrazione può chiedere che il dipendente sia sottoposto a visita da parte dell'organo medico competente, al fine di verificare l'eventuale inidoneità relativa o assoluta, dandone immediata e contestuale comunicazione al dipendente interessato.

3. Se dall'accertamento medico risulta l'inidoneità psicofisica assoluta o relativa alla mansione l'amministrazione adotta i provvedimenti di cui all'articolo 7.

4. Nel caso di accertata inidoneità permanente assoluta, l'amministrazione procede ai sensi dell'articolo 8.

5. Le comunicazioni tra uffici previste dal presente regolamento sono effettuate ordinariamente per via telematica, in conformità a quanto previsto nel decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, recante Codice dell'Amministrazione digitale e nel rispetto della disciplina normativa di cui al

decreto legislativo n. 196 del 2003, in materia di trattamento di dati personali. Il dipendente può chiedere in qualunque stato del procedimento che gli atti gli vengano comunicati in via telematica, dando preventiva comunicazione dei dati necessari. In caso di trasmissione di documenti in forma cartacea, la documentazione concernente dati relativi alle condizioni di salute dell'interessato è inserita in plico chiuso, da allegarsi alla nota di trasmissione.

6. Rimane salva la vigente disciplina in materia di ricorsi in sede amministrativa e giurisdizionale.

Art. 6 Misure cautelari

1. L'amministrazione può disporre la sospensione cautelare dal servizio del dipendente nelle seguenti ipotesi:
a) in presenza di evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica, quando gli stessi generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
b) in presenza di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio, quando le stesse generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità;
c) in caso di mancata presentazione del dipendente alla visita di idoneità, in assenza di giustificato motivo.

2. Nell'ipotesi di cui alle lettere a) e b) l'amministrazione può disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita e avvia senza indugio la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera c), l'amministrazione può disporre la sospensione cautelare e provvede per un nuovo accertamento. In caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte, a seguito del procedimento di cui all'articolo 55-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso.

4. Salvo situazioni di urgenza da motivare esplicitamente, la sospensione è preceduta da comunicazione all'interessato, che, entro i successivi 5 giorni può presentare memorie e documenti che l'amministrazione ha l'obbligo di valutare. La sospensione è disposta con atto motivato e comunicata all'interessato.

5. L'efficacia della sospensione cessa immediatamente ove, all'esito dell'accertamento medico, non sia riscontrata alcuna inidoneità psicofisica in grado di costituire pericolo per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza.

6. In ogni caso la sospensione cautelare dal servizio ha una durata massima complessiva di 180 giorni, salvo rinnovo o proroga, in presenza di giustificati motivi.

7. Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio ai sensi del comma 1, lettere a) e b), è

corrisposta un'indennità pari al trattamento retributivo spettante in caso di assenza per malattia in base alla legge e ai contratti collettivi. Al dipendente sospeso in via cautelare dal servizio ai sensi del comma 1, lettera c), è corrisposta un'indennità pari al trattamento previsto dai CCNL in caso di sospensione cautelare in corso di procedimento penale. Il periodo di sospensione è valutabile ai fini dell'anzianità di servizio. Nel caso in cui l'accertamento medico si concluda con un giudizio di piena idoneità, l'amministrazione provvede alla corresponsione delle somme decurtate ai sensi del primo periodo del presente comma, al ricorrere dell'ipotesi di cui al comma 1, lettere a) e b).

Art. 7 Trattamento giuridico ed economico

1. Nel caso di inidoneità permanente relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza del dipendente, l'amministrazione pone in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.

2. Nel caso di inidoneità a svolgere mansioni proprie del profilo di inquadramento o mansioni equivalenti, l'amministrazione può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione.

3. Se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario.

4. Se il dipendente è adibito a mansioni inferiori, il medesimo ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

5. Se l'inidoneità psicofisica relativa riguarda personale con incarico di funzione dirigenziale, l'amministrazione, previo contradditorio con l'interessato, revoca l'incarico in essere e, in base alle risultanze dell'accertamento dell'organo medico competente, può:
a) conferire un incarico dirigenziale, tra quelli disponibili, diverso e compatibile con l'esito dell'accertamento medico, assicurando eventualmente un adeguato percorso di formazione; a tal fine l'amministrazione programma il conferimento degli incarichi dirigenziali, tenendo anche conto delle procedure di verifica di idoneità

in corso;
b) nel caso di indisponibilità di posti di funzione dirigenziale, il dirigente con inidoneità permanente relativa è collocato a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, senza incarico.

6. Nel caso di conferimento a dirigente di incarico di valore economico inferiore, questi conserva il trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'incarico di provenienza sino alla prevista scadenza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico.

7. Se l'inidoneità psicofisica relativa riguarda un dipendente con incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e l'inidoneità risulta incompatibile con lo svolgimento dell'incarico stesso, l'Amministrazione, previa revoca, dispone la restituzione al profilo professionale di inquadramento, ovvero il rientro presso le amministrazioni di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta.

8. In ogni caso, se il congelamento dei posti di cui al comma 3 non è possibile a causa di carenza di disponibilità in organico, l'amministrazione avvia una procedura di consultazione di mobilità, anche temporanea, presso le amministrazioni aventi sede nell'ambito territoriale della provincia ai fini della ricollocazione del dipendente interessato. All'esito della procedura di consultazione, da concludersi entro 90 giorni dall'avvio, se non emergono disponibilità, si applica l'articolo 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Resta salva per il personale docente del comparto scuola e delle istituzioni di alta cultura la normativa di cui all'articolo 3, comma 127, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

10. Per la determinazione dei criteri di ricollocazione del dipendente ai sensi dei commi 2 e 5 l'amministrazione segue la procedura di informazione sindacale.

Art. 8 Risoluzione per inidoneità permanente

1. Nel caso di accertata permanente inidoneità psicofisica assoluta al servizio del dipendente di cui all'articolo 1 comma 1, l'amministrazione previa comunicazione all'interessato entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, risolve il rapporto di lavoro e corrisponde, se dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 9 Disposizioni finali

1. Le disposizioni oggetto del presente decreto di attuazione dell'articolo 55-octies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, si applicano in via automatica, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. Resta ferma la disciplina vigente in materia di trattamenti pensionistici per inabilità, ivi

compresa quella recata dalla legge 8 agosto 1995, n. 335 e dal decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092.

3. Rimane salvo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 461 del 2001 e successive modificazioni, nonché dal decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965 e del decreto legislativo n. 38 del 2000 in materia di infortuni sul lavoro. Rimane fermo, altresì, quanto disposto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. Resta salva la disciplina di maggior favore per le situazioni in cui sia accertato lo stato di tossicodipendenza e di alcolismo cronico, nonché di gravi patologie in stato terminale del dipendente.

5. Resta salva la disciplina di maggior favore della legge n. 68 del 1999 per i lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità.

Art. 10 Clausola di invarianza finanziaria

1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche competenti provvedono agli adempimenti previsti dal presente decreto con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

ALLEGATO N. 5. PERIODO DI COMPORTO

I diritto alla conservazione del posto di lavoro, il cosiddetto "comporto" è fissato il 18 mesi retribuiti, superati i quali se il lavoratore non è nelle condizioni di riprendere l'attività lavorativa, può richiedere un ulteriore periodo di 18 mesi non retribuito.

Superamento del periodo di comporto. Superati i periodi di assenza per malattia (18 mesi variamente retribuiti più 18 mesi non retribuiti), se il lavoratore è stato riconosciuto idoneo ad un lavoro ma non alle mansioni del proprio profilo professionale, può essere utilizzato:

- in mansioni di diverso profilo professionale ma della stessa categoria
- in categoria diversa – con il consenso dell'interessato – compatibilmente con la disponibilità del posto in pianta organica

Concorrono alla determinazione del conteggio dei giorni di malattia nel periodo di comporto tutte le assenze di malattia il ricovero ospedaliero, in day hospital, i periodi di convalescenza, le visite specialistiche se imputate a malattia.

Giorni festivi o non lavorativi. Nel calcolo delle assenze vanno considerati anche tutti i giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di malattia.

Nell'ipotesi che l'ultimo giorni di malattia cada di venerdì ed il lavoratore riprenda servizio il lunedì successivo le giornate di sabato (qualora non lavorativo) e di domenica non vanno conteggiate.

Malattia tra il venerdì e il lunedì. Qualora, invece, la malattia termini il venerdì e venga presentato un nuovo certificato medico con decorrenza dal lunedì successivo, anche il sabato non lavorativo e la domenica vanno conteggiati come malattia e quindi nel periodo di comporto.

Art. 40

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici. I permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro, rientrano nel periodo di comporto. Sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

Sospensione del periodo di comporto. In base a numerose sentenze della Corte di Cassazione, il lavoratore al fine di sospendere il decorso del periodo di comporto, può chiedere, con domanda scritta, che un periodo di assenza venga imputato ad altro titolo, ad esempio come ferie, con l'avvertenza, però, che il periodo di conversione dell'assenza per malattia in assenza per ferie deve necessariamente precedere la scadenza del periodo di comporto.

L'accoglimento della richiesta del lavoratore può essere rifiutata dall'amministrazione di appartenenza, la quale le può rimandare ad altra data. In tal caso, il lavoratore, sempre su richiesta, al termine del periodo di comporto ha diritto di fruire delle ferie maturate e non go-

dute, purchè la richiesta sia formulata durante il periodo di comporto.
Esclusione di periodi di assenza dal comporto. Alcuni periodi di malattia sono esclusi dal computo del comporto

Per legge non vanno computate:
- le assenze per malattie determinate come causa diretta da gravidanza o puerperio
- l'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria
- l'aborto spontaneo o terapeutico, purché intervenuto prima del 180° giorni dall'inizio della gestazione; dopo il 180° giorno si considera parto con il conseguente diritto al congedo per maternità
- le assenze per malattie imputabili al datore di lavoro per violazione degli obblighi di sicurezza; l'onere della prova è in capo al lavoratore
- il periodo di convalescenza in caso di TBC per un massimo di 6 mesi dalla data di dimissione
- le giornate di degenza ospedaliera per il prelievo del sangue midollare e quelle successive al ricovero nei casi di donazione di midollo osseo

Per contratto sono escluse dal computo del comporto:
- le assenze per infortunio e malattie professionali
- le assenze dal servizio per l'effettuazione di terapie salvavita come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per i soggetti affetti da AIDS ecc. Inoltre, ai lavoratori che si trovano in tali situazioni i datori di lavoro favoriscono l'effettuazione delle terapie e delle visite specialistiche mediante un'idonea articolazione dell'orario di lavoro.
- ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle terapie.

È utile una precisazione: è il particolare tipo di terapia salvavita, o assimilabile e/o temporaneamente o parzialmente invalidante a qualificare la gravità della patologia.
Non esiste dunque, allo stato, una elencazione e/o specificazione delle c.d. "gravi patologie", mentre la gravità della patologia non può, in ogni caso, ritenersi rimessa alla valutazione discrezionale del Dirigente competente ad autorizzare l'assenza per malattia, ma deve essere accertata e certificata dal personale sanitario competente.
La gravità della patologia deve necessariamente essere collegata all'effettuazione di terapie che, per la loro natura e/o per le modalità di svolgimento possano risultare temporaneamente e/o parzialmente invalidanti per il dipendente.
Il dipendente dovrà quindi produrre una certificazione medica attestante sì la grave patologia, ma anche la prescrizione di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti. I due elementi devono dunque coesistere.
Ne consegue che l'assenza per malattia retribuita in caso di grave patologia è inerente esclusivamente a giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e giorni assenza dovuti alle conseguenze certificate delle terapie.
Pertanto ogni altro periodo di malattia non riconducibile a tali ipotesi, rientra nel calcolo del periodo di comporto.
Calcolo del periodo di comporto. Al fine di calco-

lare il periodo di comporto, per i lavoratori dei comparti pubblici, dall'ultimo giorno di assenza per malattia si risale ai tre anni precedenti per verificare il rispetto del limite massimo consentito per le assenze retribuite che è pari a 18 mesi.
Superati i 18 mesi retribuiti, su domanda del dipendente, e previo accertamento dello stato di salute, possono essere concessi ulteriori 18 mesi non retribuiti
Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza non retribuita, l'Amministrazione procede all'accertamento delle reali condizioni di salute del dipendente tramite la ASL, con lo scopo di verificare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.
Se il lavoratore è stato riconosciuto idoneo ad un lavoro ma non alle mansioni del proprio profilo professionale può essere utilizzato in:

- mansioni di diverso profilo, ma stessa categoria;
- in categoria diversa (con consenso dell'interessato) compatibilmente con disponibilità organica.

Il punto di partenza

Per fare il conteggio è necessario porre la massima attenzione alla data di inizio dell'ultimo evento morboso.
Come fare a decifrare il punto di partenza, dal quale fare un passo indietro lungo tre anni, nel caso in cui l'ultimo certificato medico sia la continuazione di un altro periodo di malattia precedente?
E come comportarsi nel caso in cui tra l'ultimo certificato medico e quello precedente non vi sia alcuna interruzione e l'ultimo dei due riporti la specifica di inizio e non di continuazione?
Proviamo a chiarire con qualche esempio:

Esempio 1

Penultimo certificato medico che riporta inizio malattia dal 13 aprile 2015 al 4 maggio 2015.
Ultimo certificato medico che riporta inizio malattia dal 5 maggio 2015 all'8 maggio 2015.
Il punto di partenza dal quale andare a ritroso di tre anni, ed iniziare il conteggio dei 18 mesi, potrebbe ragionevolmente ritenersi il 5 maggio 2015 e non il 13 aprile 2015, essendo l'ultimo evento morboso nuovo e diverso rispetto al precedente.
Non potendosi conoscere la patologia legata all'assenza, un nuovo inizio deve far pensare ad una assenza legata ad una patologia differente e, quindi, rinvenibile in un nuovo evento morboso.

Esempio 2

Penultimo certificato medico che riporta inizio malattia dal 13 aprile 2015 al 4 maggio 2015.
Ultimo certificato medico che riporta continuazione malattia dal 5 maggio 2015 all'8 maggio 2015.
Il punto di partenza, in questo caso, è la data del 13 aprile 2015; tuttavia, va aggiunto che la compilazione fatta in questo modo può essere foriera di cattiva interpretazione atteso che, trattandosi di continuazione di malattia, la data di inizio dell'ultimo evento avrebbe dovuto essere conservata al 13 aprile e non già al 5 maggio.

Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia ed altre ad esse assimilabili, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.
In tali giornate il dipendente ha diritto all'intero trattamento economico previsto dai rispettivi CCNL.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dagli istituti o strutture accreditate o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa per un periodo massimo di quattro mesi per ciascun anno solare.

4. I giorni di assenza dovuti al ricovero ospedaliero, alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi precedenti, sono debitamente certificati dalle competenti strutture del Servizio Sanitario Nazionale o dagli istituti o strutture accreditate ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

ALLEGATO N. 6 D.LGS. 30-12-1992 N. 502 RIORDINO DELLA DISCIPLINA IN MATERIA SANITARIA, A NORMA DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 23 OTTOBRE 1992, N. 421.

Art. 16-bis (Formazione continua)

1. Ai sensi del presente decreto, la formazione continua comprende l'aggiornamento professionale e la formazione permanente. L'aggiornamento professionale è l'attività successiva al corso di diploma, laurea, specializzazione, formazione complementare, formazione specifica in medicina generale, diretta ad adeguare per tutto l'arco della vita professionale le conoscenze professionali. La formazione permanente comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali ed i comportamenti degli operatori sanitari al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal Servizio sanitario nazionale.

2. La formazione continua consiste in attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali, attraverso la partecipazione a corsi, convegni, seminari, organizzati da istituzioni pubbliche o private accreditate ai sensi del presente decreto, nonché soggiorni di studio e la partecipazione a studi clinici controllati e ad attività di ricerca, di sperimentazione e di sviluppo. La formazione continua di cui al comma 1 è sviluppata sia secondo percorsi formativi autogestiti sia, in misura prevalente, in programmi finalizzati agli obiettivi prioritari del Piano sanitario nazionale e del Piano sanitario regionale nelle forme e secondo le modalità indicate dalla Commissione di cui all'art. 16-ter.

2-bis. I laureati in medicina e chirurgia e gli altri operatori delle professioni sanitarie, obbligati ai programmi di formazione continua di cui ai commi 1 e 2, sono esonerati da tale attività formativa limitatamente al periodo di espletamento del mandato parlamentare di senatore o deputato della Repubblica nonché di consigliere regionale.

Art. 16-ter (Commissione nazionale per la formazione continua)

1. Con decreto del Ministro della sanità, da emanarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, è nominata una Commissione nazionale per la formazione continua, da rinnovarsi ogni cinque anni. La Commissione è presieduta dal Ministro della salute ed è composta da quattro vicepresidenti, di cui uno nominato dal Ministro della salute, uno dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, uno dalla Conferenza permanente dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, uno rappresentato dal Presidente della federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri, nonché da 25 membri, di cui due designati dal Ministro della salute, due dal Ministro dell'i-

struzione, dell'università e della ricerca, uno dal Ministro per la funzione pubblica, uno dal Ministro per le pari opportunità, uno dal Ministro per gli affari regionali, sei dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, su proposta della Conferenza permanente dei presidenti delle regioni e delle province autonome, due dalla Federazione nazionale degli ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri , uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei farmacisti, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei medici veterinari, uno dalla Federazione nazionale dei collegi infermieri professionali, assistenti sanitari e vigilatrici d'infanzia, uno dalla Federazione nazionale dei collegi delle ostetriche, uno dalle associazioni delle professioni dell'area della riabilitazione di cui all'art. 2 della legge 10 agosto 2000, n. 251, uno dalle associazioni delle professioni dell'area tecnico-sanitaria di cui all'art. 3 della citata legge n. 251 del 2000, uno dalle associazioni delle professioni dell'area della prevenzione di cui all'art. 4 della medesima legge n. 251 del 2000, uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei biologi, uno dalla Federazione nazionale degli ordini degli psicologi e uno dalla Federazione nazionale degli ordini dei chimici. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di consultazione delle categorie professionali interessate in ordine alle materie di competenza della Commissione. (270)

2. La Commissione di cui al comma 1 definisce, con programmazione pluriennale, sentita la Conferenza per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano nonché gli Ordini ed i Collegi professionali interessati, gli obiettivi formativi di interesse nazionale, con particolare riferimento alla elaborazione, diffusione e adozione delle linee guida e dei relativi percorsi diagnostico-terapeutici. La Commissione definisce i crediti formativi che devono essere complessivamente maturati dagli operatori in un determinato arco di tempo, gli indirizzi per la organizzazione dei programmi di formazione predisposti a livello regionale nonché i criteri e gli strumenti per il riconoscimento e la valutazione delle esperienze formative. La Commissione definisce altresì i requisiti per l'accreditamento delle società scientifiche, nonché dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative e procede alla verifica della sussistenza dei requisiti stessi.

3. Le regioni, prevedendo appropriate forme di partecipazione degli ordini e dei collegi professionali, provvedono alla programmazione e alla organizzazione dei programmi regionali per la formazione continua, concorrono alla individuazione degli obiettivi formativi di interesse nazionale di cui al comma 2, elaborano gli obiettivi formativi di specifico interesse regionale, accreditano i progetti di formazione di rilievo regionale secondo i criteri di cui al comma 2. Le regioni predispongono una relazione annuale sull e attività formative svolte, trasmessa alla Commissione nazionale, anche al fine di garantire il monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi regionali di formazione continua.

Art. 16-quater (Incentivazione della formazione continua)

1. La partecipazione alle attività di formazione continua costituisce requisito indispensabile per svolgere attività professionale, in qualità di dipendente o libero professionista, per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

2. I contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dipendente e convenzionato individuano specifici elementi di penalizzazione, anche di natura economica, per il personale che nel triennio non ha conseguito il minimo di crediti formativi stabilito dalla Commissione nazionale.

3. Per le strutture sanitarie private l'adempimento, da parte del personale sanitario dipendente o convenzionato che opera nella struttura, dell'obbligo di partecipazione alla formazione continua e il conseguimento dei crediti nel triennio costituiscono requisito essenziale per ottenere e mantenere l'accreditamento da parte del Servizio sanitario nazionale.

Art. 16-quinquies (Formazione manageriale)

1. La formazione di cui al presente articolo è requisito necessario per lo svolgimento degli incarichi relativi alle funzioni di direzione sanitaria aziendale e per la direzione di strutture complesse per le categorie dei medici, odontoiatri, veterinari, farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi. Tale formazione si consegue, dopo l'assunzione dell'incarico, con la frequenza e il superamento dei corsi di cui al comma 2.

2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, previo accordo con il Ministero della sanità ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, organizzano ed attivano, a livello regionale o interregionale, avvalendosi anche, ove necessario, di soggetti pubblici e privati accreditati dalla Commissione di cui all'articolo 16-ter, i corsi per la formazione di cui al comma 1, tenendo anche conto delle discipline di appartenenza. Lo stesso accordo definisce i criteri in base ai quali l'Istituto superiore di sanità attiva e organizza i corsi per i direttori sanitari e i dirigenti responsabili di struttura complessa dell'area di sanità pubblica che vengono attivati a livello nazionale.

3. Con decreto del Ministro della sanità, su proposta della commissione di cui all'articolo 16-ter, sono definiti i criteri per l'attivazione dei corsi di cui al comma 2, con particolare riferimento all'organizzazione e gestione dei servizi sanitari, ai criteri di finanziamento e ai bilanci, alla gestione delle risorse umane e all'organizzazione del lavoro, agli indicatori di qualità dei servizi e delle prestazioni, alla metodologia delle attività didattiche, alla durata dei corsi stessi, nonché alle modalità con cui valutare i risultati ottenuti dai partecipanti.

4. Gli oneri connessi ai corsi sono a carico del personale interessato.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al personale dirigente del ruolo sanitario delle unità sanitarie locali, delle aziende ospedaliere, degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, degli istituti ed enti di cui all'articolo 4, degli istituti zooprofilattici sperimentali. Le disposizioni si applicano, altresì, al personale degli enti e strutture pubbliche indicate all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, al quale sia stata estesa la disciplina sugli incarichi dirigenziali di struttura complessa di cui al presente decreto.

Art. 16-sexies (Strutture del Servizio sanitario nazionale per la formazione)

1. Il Ministro della sanità, su proposta della regione o provincia autonoma interessata, individua i presidi ospedalieri, le strutture distrettuali e i dipartimenti in possesso dei requisiti di idoneità stabiliti dalla Commissione di cui all'articolo 16-ter, ai quali riconoscere funzioni di insegnamento ai fini della formazione e dell'aggiornamento del personale sanitario.

2. La regione assegna, in via prevalente o esclusiva, a detti ospedali, distretti e dipartimenti le attività formative di competenza regionale ed attribuisce agli stessi la funzione di coordinamento delle attività delle strutture del Servizio sanitario nazionale che collaborano con l'università al fine della formazione degli specializzandi e del personale sanitario infermieristico, tecnico e della riabilitazione.

ALLEGATO N. 7 SANZIONI DISCIPLINARI D.LGS. 30-3-2001 N. 165

Art. 54 Codice di comportamento

1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno. ***(289)***

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione

6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

Articolo 55 Responsabilità, infrazioni e sanzioni, procedure conciliative

1. Le disposizioni del presente articolo e di quelli seguenti, fino all'articolo 55-octies, costituiscono norme imperative, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, e si applicano ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 2, alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2. La violazione dolosa o colposa delle suddette disposizioni costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

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

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

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

Articolo 55-bis Forme e termini del procedimento disciplinare

1. Per le infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione

del rimprovero verbale, il procedimento disciplinare è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente. Alle infrazioni per le quali è previsto il rimprovero verbale si applica la disciplina stabilita dal contratto collettivo.

2. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento e nell'ambito della propria organizzazione, individua l'ufficio per i procedimenti disciplinari competente per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale e ne attribuisce la titolarità e responsabilità.

3. Le amministrazioni, previa convenzione, possono prevedere la gestione unificata delle funzioni dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, per le infrazioni per le quali è prevista l'irrogazione di sanzioni superiori al rimprovero verbale, il responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, segnala immediatamente, e comunque entro dieci giorni, all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare di cui abbia avuto conoscenza. L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni decorrenti dal ricevimento della predetta segnalazione, ovvero dal momento in cui abbia altrimenti avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare, provvede alla contestazione scritta dell'addebito e convoca l'interessato, con un preavviso di almeno venti giorni, per l'audizione in contraddittorio a sua difesa. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave ed oggettivo impedimento, ferma la possibilità di depositare memorie scritte, il dipendente può richiedere che l'audizione a sua difesa sia differita, per una sola volta, con proroga del termine per la conclusione del procedimento in misura corrispondente. Salvo quanto previsto dall'articolo 54-bis, comma 4, il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito. Gli atti di avvio e conclusione del procedimento disciplinare, nonché l'eventuale provvedimento di sospensione cautelare del dipendente, sono comunicati dall'ufficio competente di ogni amministrazione, per via telematica, all'Ispettorato per la funzione pubblica, entro venti giorni dalla loro adozione. Al fine di tutelare la riservatezza del dipendente, il nominativo dello stesso è sostituito da un codice identificativo.

5. La comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata tramite posta elettronica certificata, nel caso in cui il dipendente dispone di idonea casella di posta, ovvero tramite consegna a mano. In alternativa all'uso della posta elettronica certificata o della

consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentita la comunicazione tra l'amministrazione ed i propri dipendenti tramite posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'articolo 47, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica, previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

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

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

8. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un'altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso e la sanzione è applicata presso quest'ultima. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, l'ufficio per i procedimenti disciplinari che abbia in carico gli atti provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro venti giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

9. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata dispo-

sta la sospensione cautelare dal servizio. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

9-bis. Sono nulle le disposizioni di regolamento, le clausole contrattuali o le disposizioni interne, comunque qualificate, che prevedano per l'irrogazione di sanzioni disciplinari requisiti formali o procedurali ulteriori rispetto a quelli indicati nel presente articolo o che comunque aggravino il procedimento disciplinare. ***(305)***

9-ter. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dagli articoli da 55 a 55-quater, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente, e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 55-quater, commi 3-bis e 3-ter, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9-quater. omisss

Articolo 55-ter Rapporti fra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. Fatto salvo quanto previsto al comma 3, il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. Resta in ogni caso salva la possibilità di adottare la sospensione o altri provvedimenti cautelari nei confronti del dipendente.

2. Se il procedimento disciplinare, non sospeso, si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, ad istanza di parte

da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

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

4. Nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3, il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto, mediante rinnovo della contestazione dell'addebito, entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice, all'amministrazione di appartenenza del dipendente, ovvero dal ricevimento dell'istanza di riapertura. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'articolo 55-bis con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'ufficio procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 e 1-bis, del codice di procedura penale.

Articolo 55-quater
Licenziamento disciplinare

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

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

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;
f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;
f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della so spensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;
f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

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

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono

venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4

Articolo 55-quinquies False attestazioni o certificazioni

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

2. Nei casi di cui al comma 1, il lavoratore, ferme la responsabilità penale e disciplinare e le relative sanzioni, è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno d'immagine di cui all'articolo 55-quater, comma 3-quater.

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

3-bis. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 55-quater, comma 1, lettere a) e b), i contratti collettivi nazionali individuano le condotte e fissano le corrispondenti sanzioni disciplinari con riferimento alle ipotesi di ripetute e ingiustificate assenze dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, nonché con riferimento ai casi di ingiustificate assenze collettive in determinati periodi nei quali è necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza.

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

1. La violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno, comporta comunque, nei confronti del dipendente responsabile, l'applicazione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione

all'entità del risarcimento, salvo che ricorrano i presupposti per l'applicazione di una più grave sanzione disciplinare.

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

3. Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

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

Articolo 55-septies Controlli sulle assenze

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale. I controlli sulla validità delle suddette certificazioni restano in capo alle singole amministrazioni pubbliche interessate.

2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente,

e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente resa disponibile, con le medesime modalità, all'amministrazione interessata. L'Istituto nazionale della previdenza sociale utilizza la medesima certificazione per lo svolgimento delle attività di cui al successivo comma 3 anche mediante la trattazione dei dati riferiti alla diagnosi. I relativi certificati devono contenere anche il codice nosologico. Il medico o la struttura sanitaria invia telematicamente la medesima certificazione all'indirizzo di posta elettronica personale del lavoratore qualora il medesimo ne faccia espressa richiesta fornendo un valido indirizzo.

2-bis. Gli accertamenti medico-legali sui dipendenti assenti dal servizio per malattia sono effettuati, sul territorio nazionale, in via esclusiva dall'Inps d'ufficio o su richiesta con oneri a carico dell'Inps che provvede nei limiti delle risorse trasferite delle Amministrazioni interessate. Il rapporto tra l'Inps e i medici di medicina fiscale è disciplinato da apposite convenzioni, stipulate dall'Inps con le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale. L'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni è adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro della salute, sentito l'Inps per gli aspetti organizzativo-gestionali e sentite la Federazione nazionale degli Ordini dei medici chirurghi e degli odontoiatri e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative. Le convenzioni garantiscono il prioritario ricorso ai medici iscritti nelle liste di cui all'articolo 4, comma 10-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per tutte le funzioni di accertamento medico-legali sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti, ivi comprese le attività ambulatoriali inerenti alle medesime funzioni. Il predetto atto di indirizzo stabilisce, altresì, la durata delle convenzioni, demandando a queste ultime, anche in funzione della relativa durata, la disciplina delle incompatibilità in relazione alle funzioni di certificazione delle malattie.

3. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, gli enti del servizio sanitario nazionale e le altre amministrazioni interessate svolgono le attività di cui al comma 2 con le risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai contratti o accordi collettivi. Affinché si configuri

l'ipotesi di illecito disciplinare devono ricorrere sia l'elemento oggettivo dell'inosservanza all'obbligo di trasmissione, sia l'elemento soggettivo del dolo o della colpa. Le sanzioni sono applicate secondo criteri di gradualità e proporzionalità, secondo le previsioni degli accordi e dei contratti collettivi di riferimento.

5. Le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative.

5-bis. Al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo e sono definite le modalità per lo svolgimento delle visite medesime e per l'accertamento, anche con cadenza sistematica e ripetitiva, delle assenze dal servizio per malattia. Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione che, a sua volta, ne dà comunicazione all'Inps.

5-ter. Nel caso in cui l'assenza per malattia abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici il permesso è giustificato mediante la presentazione di attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione o trasmessa da questi ultimi mediante posta elettronica.

6. Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.

ALLEGATO N. 8 D.P.R. 16-4-2013 N. 62 REGOLAMENTO RECANTE CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

1. Il presente codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

2. Le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del medesimo decreto.

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente codice costituiscono principi di comportamento per le restanti categorie di personale di cui all'articolo 3 del citato decreto n. 165 del 2001, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Le disposizioni del presente codice si applicano alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano nel rispetto delle attribuzioni derivanti dagli statuti speciali e delle relative norme di attuazione, in materia di organizzazione e contrattazione collettiva del proprio personale, di quello dei loro enti funzionali e di quello degli enti locali del rispettivo territorio.

Art. 3 Principi generali

1. Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon

andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il dipendente rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 4 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, nè sollecita, per sè o per altri, regali o altre utilità.

2. Il dipendente non accetta, per sè o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sè o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, nè da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sè o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indiret-

tamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto. I codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni possono prevedere limiti inferiori, anche fino all'esclusione della possibilità di riceverli, in relazione alle caratteristiche dell'ente e alla tipologia delle mansioni.

6. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 5 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, nè esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 7 Obbligo di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Art. 8 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 9 Trasparenza e tracciabilità

1. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, nè

menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 11 Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda nè adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 12 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il dipendente rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni

sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il dipendente non assume impegni nè anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 13 Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa negli enti privi di dirigenza.

2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse

assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione. Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e conclude, se competente, il procedimento disciplinare, ovvero segnala tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvede ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui riceva segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 14 Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contrat-

ti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale.

5. Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici etici e di disciplina.

2. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, le amministrazioni si avvalgono dell'ufficio procedimenti disciplinari istituito ai sensi dell'articolo 55-bis, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che svolge, altresì, le funzioni dei comitati o uffici etici eventualmente già istituiti.

3. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001. Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e

della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012.

4. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione dei codici di comportamento, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge n. 190 del 2012.

5. Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

6. Le Regioni e gli enti locali, definiscono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, le linee guida necessarie per l'attuazione dei principi di cui al presente articolo.

7. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 16 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di

cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17 Disposizioni finali e abrogazioni

1. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione al presente decreto, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.

2. Le amministrazioni danno la più ampia diffusione ai codici di comportamento da ciascuna definiti ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 secondo le medesime modalità previste dal comma 1 del presente articolo.

3. Il decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 28 novembre 2000, recante "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001, è abrogato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

ALLEGATO N. 9 PARI OPPORTUNITÀ DECRETO LEGISLATIVO 165/2001

01. Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

02. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

03. Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei princìpi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

04. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

05. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia

inferiore a 0,5;
b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;
c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

1-bis. L'atto di nomina della commissione di concorso è inviato, entro tre giorni, alla consigliera o al consigliere di parità nazionale ovvero regionale, in base all'ambito territoriale dell'amministrazione che ha bandito il concorso, che, qualora ravvisi la violazione delle disposizioni contenute nel comma 1, lettera a), diffida l'amministrazione a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la consigliera o il consigliere di parità procedente propone, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni; si applica il comma 5 del citato articolo 37 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, e successive modificazioni. Il mancato invio dell'atto di nomina della commissione di concorso alla consigliera o al consigliere di parità comporta responsabilità del dirigente responsabile del procedimento, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi. (346)

2. Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica

Comitati Unici Garanzia Direttiva. Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

Il ministro per le pari opportunità

Visti gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica Italiana;
Vista la legge 20 maggio 1970, n.300 - "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
Visto l'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica in data 23 agosto 1988, n. 395 recante la definizione, in sede di contrattazione di comparto, delle misure e dei meccanismi atti a consentire una reale parità uomo - donna nell'ambito del pubblico impiego;
Visti gli artt. 1, 3, 7, 40, 43 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 - "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, in particolare gli artt. 13, 15, 36, 37, 38, 43, 46 e 48, come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 recante l'attuazione della direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo - donna in materia di occupazione e impiego;
Vista la direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità 23 maggio 2007 recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni recante disciplina in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
Visto il decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 recante disposizioni integrative e correttive in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
Visti gli artt. 1, 3, 8, 9, 13 e 14 del decreto legislativo 27 dicembre 2009, n. 150 recante attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
Visto l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 recante semplificazioni e razionalizzazioni in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche;
Vista la circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recante l'approvazione delle indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche;
Visti i contratti collettivi nazionali di lavoro re-

lativi al personale delle amministrazioni pubbliche;
Acquisito il parere favorevole della Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 nella seduta del 3 marzo 2011;
Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 giugno 2008, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pubblica amministrazione e innovazione al Ministro senza portafoglio On. Prof. Renato Brunetta;

Premessa

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing.
L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva.
L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.
E' circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verifichino episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.
La dirigenza pubblica deve essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.
Allo stato attuale buona parte dell'attenzione sui temi delle pari opportunità e del mobbing è stata veicolata nelle amministrazioni pubbliche attraverso lo strumento della contrattazione collettiva che ha previsto i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing.
Nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd "Collegato lavoro"), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.
La legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le

discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 01).

La presente direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 04, dell'art. 57, del d.lgs 165/2001, detta linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (d'ora innanzi chiamati CUG).

La novità, costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume -unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione, rende opportuna una illustrazione del contesto normativo ed applicativo sul quale la legge è intervenuta, innovando, razionalizzando e rafforzando competenze e funzioni.

A quasi venti anni dall'introduzione nella Pubblica Amministrazione dei Comitati per le Pari Opportunità è indiscutibilmente positivo, e rispondente anche alle indicazioni dell'Unione Europea, l'avere previsto organismi paritetici che, come strumenti delle stesse amministrazioni nell'ambito delle quali operano, svolgono un compito importante: contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni.

Sebbene di più recente costituzione, anche l'esperienza dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing è stata sicuramente positiva, in quanto ha introdotto nella Pubblica Amministrazione una sensibilizzazione al tema del benessere lavorativo e l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici.

Appare quindi in linea con i tempi la previsione dell'articolo 21, comma 4, della legge 183/2010, che ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. Risponde in pieno a queste esigenze la novella legislativa, prevedendo espressamente che le amministrazioni pubbliche garantiscano pari opportunità, un ambiente improntato al benessere organizzativo e si impegnino a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

L'unicità del CUG risponde all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemen-

to di razionalizzazione.
Si viene così ad eliminare la proliferazione di comitati, affidando tutte le competenze ad un unico organismo che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza. In questo modo i CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni.
L'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010) è in linea, inoltre, con il quadro delineato dal d.lgs. 150/2009, che ha inteso attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo la promozione delle pari opportunità come uno strumento chiave per realizzare tale riforma.
Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.
Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.
Perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

1. Finalità e destinatari

In attuazione del dettato normativo, la presente direttiva contiene linee guida per il funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che, nelle amministrazioni pubbliche, di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, sostituiscono -unificandoli - i "Comitati per le Pari Opportunità" e i "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing", previsti della contrattazione collettiva Nazionale.
Le linee guida hanno carattere generale e contengono le indicazioni alle quali le amministrazioni in indirizzo devono attenersi, tenuto conto delle specificità dei rispettivi ordinamenti e dei singoli contratti collettivi.
I CUG opereranno in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.
Le amministrazioni in cui operi personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'articolo 3 del d.lgs. 165/2001, possono conformarsi alle presenti linee guida in un'ottica di semplificazione ordinamentale ed efficienza funzionale costituendo CUG unici, sia nel senso di unificazione tra comitati (Pari Opportunità e Mobbing), sia nel senso di non duplicazione per aree funzionali e dirigenza.
Le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di

indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge 183/2001 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle presenti linee guida.

2. Il contesto di riferimento

I Comitati per le Pari Opportunità sono stati costituiti nella Pubblica Amministrazione attraverso la contrattazione collettiva, in attuazione dell'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395 ("in sede di contrattazione di comparto saranno definiti misure e meccanismi atti a consentire una reale parità uomo-donna nell'ambito del pubblico impiego"). Per effetto della stessa contrattazione collettiva, le "misure per favorire pari opportunità nel lavoro" sono entrate a far parte delle materie oggetto di contrattazione integrativa (ad es. i contratti collettivi degli enti pubblici non economici, regioni e autonomie locali, ministeri).

Con la tornata contrattuale del 2002 è stata prevista l'introduzione dei Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale e/o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice.

La moltiplicazione dei comitati anche all'interno di una stessa amministrazione ha causato, negli anni, una frammentazione delle competenze in quanto al CPO erano attribuite quelle relative al contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, e ai Comitati antimobbing erano attribuite competenze relative alla tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e alla sfera della molestia/violenza di carattere psicologico.

La composizione dei due comitati (CPO e Comitato sul fenomeno del mobbing) - che il CUG assorbe e unifica - era del tutto simile, con analogie che si ritrovavano anche in molti tra le disposizioni dei regolamenti di funzionamento adottati: riunioni periodiche mensili, modalità di svolgimento dei lavori mediante attività in sottocomitati, relazioni annuali ecc.

3. Il Comitato Unico di Garanzia

Il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità ed i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo, attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

a) Assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua. Senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere, l'ampliamento ad una tutela espressa nei confronti di ulteriori fattori di rischio, sempre più spesso coesistenti, intende adeguare il comportamento del datore di lavoro pubblico alle indicazioni della Unione Europea.

b) Favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o
c) psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.
d) Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo conto delle novità introdotte dal d.lgs 150/2009 e delle indicazioni derivanti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n.106 (Disposizioni integrative e correttive del d.lgs. 81/2008) e dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 come modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n.5 (Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego). La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, la semplificazione organizzativa e la riduzione dei costi indiretti di gestione andrà a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57 comma 1, lett.d) del d.lgs. 165/2001.

3.1 Modalità di funzionamento

3.1.1. Costituzione e durata del mandato

Ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, costituisce un CUG, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010).

Le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse.

Come più volte richiamato, il CUG sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici per il contrasto del fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva e ne assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale.

Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente).

Nelle amministrazioni in cui coesista personale in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3 del d.lgs 165/2001, e personale contrattualizzato, è auspicabile la creazione di CUG unici nei quali

siano rappresentate entrambe le componenti.
Le Università, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG, ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010.
I/le componenti del CUG rimangono in carica quattro anni. Gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.
Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti.

3.1.2. Criteri di Composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
I/le componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
Si auspica, ove possibile, che i/le componenti provengano dalle diverse aree geografiche e funzionali.
È fatta salva la possibilità di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, di soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nei rispettivi regolamenti interni dei CUG.

3.1.3 Nomina

Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione, secondo quanto previsto per i singoli ordinamenti.
Nel caso in cui al vertice dell'amministrazione siano preposti più dirigenti pari ordinati, la competenza è del dirigente tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane. In caso di pari ordinazione di dirigenti tra i cui compiti rientri la gestione delle risorse umane, il CUG è nominato d'intesa tra i pari ordinati.
Il/la Presidente è scelto/a tra gli appartenenti ai ruoli della stessa amministrazione e deve possedere tutti i requisiti indicati di seguito, oltre ad elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.
La complessità dei compiti demandati al CUG richiede che i/le componenti siano dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi e, pertanto, essi devono possedere:
adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, l'amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai curricula degli/delle interessati/e, eventualmente presentati secondo un modello predisposto dall'amministrazione

stessa. A regime, e, ove possibile anche in sede di prima costituzione del CUG, con riguardo alla quota di rappresentanti dell'amministrazione, i curricula potranno pervenire all'amministrazione a seguito di una procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale. Il dirigente preposto al vertice dell'amministrazione può, comunque, prevedere colloqui con i/le candidati/e ai quali può partecipare anche il/la Presidente precedentemente nominato/a.
Resta salva la possibilità, per le amministrazioni in cui è consolidata la prassi dell'elezione dei/delle componenti, di nominare gli stessi attraverso tale procedura.
Le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro).
L'articolo 57, comma 05, del d.lgs. 165/2001, come novellato dall'articolo 21 della legge 183/2010, prevede che "la mancata costituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi".

3.2 Compiti

Nell'amministrazione di appartenenza, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate che, ai sensi dell'articolo 57, comma 01, del d.lgs. 165/2001 (così come introdotto dall'articolo 21 della legge 183/2010), sono quelle che la legge, i contratti collettivi o altre disposizioni in precedenza demandavano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing oltre a quelle indicate nella norma citata.
A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati

Propositivi su:
- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:
- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:
- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.

Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti.
Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.
L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)
E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).
Ciascuna amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito webun'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.
Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, si richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).
In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili

della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.

3.3 Relazioni

Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:
- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del del d. lgs. 81/2009;
- dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

3.4 Regolamento interno

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a: convocazioni; periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale); verbali; rapporto/i sulle attività; diffusione delle informazioni; accesso ai dati; casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti; audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi etc..

4 Collaborazione con altri organismi

4.1 Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro

La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità, prevista dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, (come novellato dalla legge 183/2010), si realizza anche attraverso il raccordo con "l'Osservatorio interistituzionale sulle buone prassi e la contrattazione decentrata" previsto dal Piano Italia 2020 "Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro", dei Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e per le Pari Opportunità.
L'Osservatorio, costituito presso l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità, la cui attività attiene sia al lavoro privato sia a quello pubblico, detiene una raccolta organica e aggiornata dei contratti collettivi (nazionali e decentrati), degli Accordi- anche informali - e delle prassi più interessanti sviluppate a livello territoriale e aziendale finalizzati sia ad incrementare le politiche attive per l'occupazione, l'ingresso e il mantenimento nel mercato del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori e ad incoraggiare, sotto il profilo dell'organizzazione del lavoro, la flessibilità de-

gli orari per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
L'Osservatorio, presso il quale è altresì presente una Banca dati sulle sentenze nazionali e comunitarie in materia antidiscriminatoria, è costantemente implementato grazie ad un'azione congiunta e coordinata di tutti i soggetti che operano nel mercato del lavoro. I CUG potranno alimentare l'Osservatorio trasmettendo le cd. nuove prassi.

4.2 La collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità

La collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità è da intendersi come modalità di lavoro trasparente e semplificata che consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte dai soggetti sopra indicati, e ciò anche in considerazione del ruolo centrale del/la Consigliere/a nazionale di parità, come delineato dal d.lgs.198/2006, modificato dal d.lgs. 5/2010 (si vedano, in particolare gli artt. 13-15-36-37-38-43-46-48 e le altre norme di legge che specificano le funzioni dei/le Consiglieri/e di parità).
Ogni ulteriore indicazione operativa in merito alla collaborazione dei CUG con il/la Consigliere/a nazionale di parità sarà oggetto dell'attività del Gruppo di lavoro, di cui al punto 6 delle presenti linee guida, al quale il/la Consigliere/a nazionale di parità partecipa.
Per rendere agevole lo scambio di informazioni tra i CUG e l'Ufficio del/la Consigliere/a nazionale di parità:
a) verrà predisposta "una scheda tipo", pubblicata sui siti internet del/la Consigliere/a nazionale di parità, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità, da compilarsi per la trasmissione della documentazione che, prima della pubblicazione nell'Osservatorio, verrà sottoposta all'esame e successiva validazione da parte del/la Consigliere/a nazionale di parità;
b) verrà indicato un indirizzo di posta elettronica dedicato cui trasmettere la documentazione;
c) verranno individuate modalità per la realizzazione di attività inerenti ai più recenti provvedimenti in materia di politiche attive del mercato del lavoro.
Ogni ulteriore informazione in ordine alla trasmissione delle "nuove prassi" sarà pubblicata sui siti internet del/la Consigliere/a nazionale di parità - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità.
Nell'ambito delle presenti linee guida, i/le Consiglieri/e di parità territorialmente competenti e i CUG potranno valutare l'opportunità di sottoscrivere accordi di cooperazione strategica volti a definire, concordemente e su ambiti specifici, iniziative e progetti condivisi e assicurare una collaborazione strutturale per sviluppare politiche attive e promozione delle pari opportunità mirate alla implementazione dell'Osservatorio interministeriale di cui al punto 4.1 delle presenti linee guida.

4.3 L'UNAR

Il CUG, per quanto di sua competenza, può operare in collaborazione con l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, istituito presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per tutte le azioni ascrivibili all'ambito delle discri-

minazioni per razza o provenienza etnica.

4.4 Gli OIV

Il CUG opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance. Una amministrazione pubblica efficiente e trasparente, esigente nei confronti dei propri operatori e operatrici, ma garante al tempo stesso di condizioni di lavoro esemplari, deve programmare e valutare politiche attive di parità di genere.

5. La direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità- 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

A decorrere dalla costituzione, sarà svolto dai CUG il ruolo che la direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 27 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" attribuisce ai Comitati per le Pari Opportunità.
Restano fermi gli impegni previsti dalla citata direttiva per le amministrazioni.
In particolare, i responsabili del personale per la stesura della relazione annuale prevista dalla suddetta direttiva, che richiede la compilazione del format predisposto dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, si dovranno avvalere del CUG. Ogni anno il format è reso disponibile nei siti dei due Dipartimenti. Tale relazione deve essere firmata dal responsabile del personale e dal Presidente del CUG, così come previsto dalla direttiva.

6. Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità - opera un Gruppo di lavoro, in collaborazione con il/la Consigliere/a nazionale di parità.

ALLEGATO 10 D.M. 21-7-2000 N. 278 REGOLAMENTO RECANTE DISPOSIZIONI DI ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 4 DELLA L. 8 MARZO 2000, N. 53, CONCERNENTE CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI.

1. Permessi retribuiti.

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

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

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

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

2. Congedi per gravi motivi familiari.

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica,

dei soggetti di cui all'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:
a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario
4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi e documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione

organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

3. Documentazione.

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono dei permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettere b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è stato accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.

5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro-servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

ALLEGATO 11 DISPOSIZIONI LEGISLATIVE ABROGATE

a) articoli da 12 a 17; da 37 a 41, 67, 68, commi da 1 a 7; da 69 a 71, da 78 a 123, 129 e 130, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3;

b) articoli da 30 a 34 e 61, decreto del Presidente della Repubblica 3 maggio 1957, n. 686;

c) art. 7, comma 3, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, limitatamente ai primi 30 giorni di permessi retribuiti fruibili nel primo triennio di vita del bambino;

d) articoli 9, comma 4; 14, 27, comma 1, limitatamente alla parola "doveri"; 27, comma 4; 32, 33, 37, 38, da 39 a 42, 47, 51, 52, da 54 a 58, 60, 61 e 63, ultimo comma, decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;

e) articoli 18, commi 3 e 4, 19 e 20, decreto del Ministro della Sanità 30 gennaio 1982;

f) art. 25, legge 29 marzo 1983, n. 93

g) articoli 4, 11, da 18 a 21, decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 1986, n. 13;

h) art. 46, decreto del Presidente della Repubblica 17 settembre 1987, n. 494;

i) decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n. 127;

l) articolo 7, comma 6, ultimi due periodi, legge 29 dicembre 1988, n. 554;

m) art. 4, decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 395;

n) articoli 1, comma 1; 2, comma 1; da 3 a 6, decreto Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117;

o) art. 3, commi 23 e da 37 a 41, legge 24 dicembre 1993, n. 537

325

FUNZIONE PUBBLICA CGIL

Guida al ccnl 2016-2018 per i delegati e le delegate

Contributo alla contrattazione integrativa

GUIDA AL CCNL 2016-2018 PER I DELEGATI E LE DELEGATE CONTRIBUTO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Un primo elemento di novità è rappresentato dalla nuova disciplina riguardante la tutela retributiva riconosciuta ai dipendenti e alle dipendenti della Sanità Pubblica, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i termini previsti.
In tale ipotesi, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del contratto collettivo, qualora quest'ultimo non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, 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.

Art. 3 Obiettivi e strumenti

Con il nuovo CCNL si innova il sistema di relazioni sindacali, un sistema che rappresenta uno strumento fondamentale per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente.
Il CCNL restituisce la contrattazione alle rappresentanze dei lavoratori, sia a livello nazionale e regionale, che in ogni singolo posto di lavoro, per ridare ruolo a organizzazioni sindacali e RSU che potranno intervenire con i diversi strumenti di partecipazione in ogni processo decisionale che produce effetti sull'organizzazione e sul rapporto di lavoro in ciascuna amministrazione, per ristabilire il corretto equilibrio tra la rappresentanza datoriale e quella dei lavoratori.
In particolare: articolo 3, comma 6: si istituisce un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d. lgs. n. 165/2001.
L'istituzione di quest'osservatorio assume un valore fondamentale per arginare il pronunciamento unilaterale, finora utilizzato a dismisura, da parte dell'Aran su diversi contenziosi aperti a seguito di trattative che non producevano accordi tra le parti.
Si è ristabilito così un ruolo paritario e importante delle rappresentanze sindacali, in particolare sulla possibilità, data per legge alle amministrazioni di adottare atti unilaterali.
Con il CCNL abbiamo limitato tale possibilità e, comunque, con l'osservatorio sarà possibile ora valutare la fondatezza del ricorso a provvedimenti unilaterali che dovranno essere sempre giustificati dall'effettiva necessità di preservare l'amministrazione da "un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione ammi-

nistrativa.
Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, le relazioni sindacali si articolano in:

a) Contrattazione integrativa

b) partecipazione: è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende ed Enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro e che la stessa si articola, a sua volta, in:

- informazione (art. 4)
- confronto (artt. 5 e 6)
- organismo paritetico per l'innovazione (art. 7)
- contrattazione (art. 8)

Le nuove relazioni sindacali nel ccnl
(Con alcune indicazioni, e suggerimenti per il loro esercizio)

Con il nuovo sistema delle relazioni sindacali, le RSU e le OO.SS tornano ad avere un ruolo da protagonisti.
Si superano le norme delle Leggi Brunetta.

Informazione art.4

Cambia l'istituto dell'informazione che passa da adempimento burocratico formale, preventivo o successivo, a presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali.
È finalizzata alla conoscenza e all'esame delle problematiche da affrontare in sede aziendale.
L'informazione costituisce uno dei momenti fondamentali delle relazioni sindacali.
Essa riguarda tutte le materie per le quali il CCNL prevede il confronto (artt. 5 e 6), la contrattazione (art. 8), ma anche l'attività dei rappresentanti del Sindacato nell'organismo paritetico per l'innovazione (art. 7).
L'informazione assume particolare rilevanza ai fini dell'applicazione dell'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).
Infatti l'art. 7 del CCNL (organismo paritetico per l'innovazione) prevede che ogni sei mei l'azienda e gli enti deve fornire informazioni sull'andamento dell'occupazione, i dati dei rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione che vengono instaurati, i dati delle assenze del personale.
Un'ulteriore informazione che l'azienda deve fornire attiene il fondo per la previdenza complementare (art. 97). Le aziende e gli enti sono tenuti a fornire adeguate informazioni in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, anche mediante iniziative formative.
Compete dunque alle RSU aprire un confronto con le aziende e gli enti per darne concreta attuazione.
Scopo fondamentale dell'informazione è di garantire i diritti dei lavoratori ma, accanto a questo, anche quello importantissimo sulla conoscenza e l'esame delle problematiche da affrontare in sede aziendale.
È un diritto per le RSU e per le OO.SS - e un obbligo per le aziende - ed è il presupposto indispensabile per il concreto sviluppo delle relazioni sindacali.

Ne consegue che deve essere fornita preventivamente, in tempi e con modalità tali da consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita di ciò che è proposto, ma anche per esercitare una funzione di controllo e verifica sull'esercizio dei poteri datoriali.
Una corretta informazione non può essere data il giorno precedente a un incontro fra le parti.
L'informazione deve essere corredata, quando è necessario, da una chiara ed esauriente documentazione.
La parte sindacale deve porre molta cura nel richiedere un'informazione dettagliata, meglio se per scritto.
Nel caso la ritenesse insufficiente, non deve attendere il giorno dell'incontro per richiederne l'adeguamento, bensì sollecitarla da subito.
Le aziende hanno l'obbligo di trasmettere l'informazione prima dell'assunzione dei provvedimenti che intendono mettere in atto.
La mancata trasmissione dell'informazione ovvero fornita in tempi e con modalità inadeguata, può costituire una violazione, da parte delle aziende, degli obblighi contrattuali.
È consigliabile che i soggetti sindacali agiscano con formali solleciti nel caso di ritardi.
Quando l'informazione è finalizzata al confronto e/o alla contrattazione del salario, è importante che sia completa ed esaustiva su tutte le risorse utilizzate come salario accessorio.
In particolare, è quindi necessario che l'informazione preveda la consegna di documentazione scritta di tutte le risorse disponibili, sulla loro composizione, sulle eventuali modifiche e/o differenze che si riscontrano un anno con l'altro.
Nel caso di disposizioni legislative, queste non devono essere semplicemente citate, devono essere esplicitati gli effetti che producono.

Confronto
(art. 5)

Con il confronto s'instaura un dialogo approfondito, costruttivo sulle materie previste dagli artt. 5 e 6, e la partecipazione attiva delle OO.SS e delle RSU sulle determinazioni che l'azienda e l'ente intendono adottare.
Il confronto sulle materie indicate dal CCNL, non deve essere inteso come un luogo di dibattito nel quale ognuna delle parti esprime le proprie posizioni.
Il confronto è elemento fondamentale, sia nella fase iniziale, allorché dovrà essere predisposta la piattaforma, che nell'esercizio dell'azione sindacale anche successivamente la sottoscrizione di accordi generali e/o specifichi.
In sostanza non si esaurisce, come si vedrà nell'illustrazione delle materie, con il primo accordo di applicazione del CCNL.
L'obiettivo deve essere quello di concludere intese fra le parti, anche laddove il CCNL non indica espressamente la materia come oggetto di contrattazione.
In ogni caso è opportuno che gli incontri siano verbalizzati, che siano previsti momenti successivi di controllo, di verifica, di messa a punto dei temi affrontati, e, nel caso in cui la materia trattata costituisca un accordo, è bene precisare che s'intende un accordo fra le parti.

Come si apre il confronto

1. Trasmettere la richiesta di informazioni scritta
2. Ricevuta l'informazione richiesta, concordare le date per l'avvio concreto del confronto
3. Il confronto può avviarsi su iniziativa dell'azienda o su richiesta da parte delle RSU e delle OO.SS.
4. Se la richiesta (scritta) di avvio del confronto è dalla RSU e delle OO.SS, il confronto con l'azienda si avvia entro 5 giorni dalla ricezione delle informazioni richieste.
5. Gli incontri si devono tenere in un arco temporale di 30 giorni.

Al termine di ogni incontro deve essere redatto un verbale nel quale sono adeguatamente riassunte le posizioni emerse fra le parti.
Il confronto, in particolare sulle materie individuate nel CCNL e più avanti esaminate, non esclude la possibilità di definire un vero e proprio accordo che, anzi, deve restare come nostro obiettivo principale.
In tal caso nel verbale è bene che compaia la locuzione "le parti concordano".
È opportuno stabilire prima a chi affidare l'incarico di redigere il verbale.
Il verbale deve contenere tutte le informazioni pratiche, come, ad es. data e luogo della riunione, elenco partecipanti, orario, ordine del giorno.
Evitare di usare un linguaggio "burocratese", va steso nel modo più chiaro possibile, perché la RSU, al termine di ogni incontro deve portarlo a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso una diffusione adeguata.

Confronto tra le OO.SS firmatarie del ccnl e il livello regionale
(art. 6)

Il nuovo CCNL determina un forte e innovato ruolo delle OO.SS a livello regionale, necessario per i compiti assegnati alle Regioni in materia sanitaria dal titolo quinto della Costituzione.
Entro 90 giorni, Le Regioni devono avviare il confronto con le OO.SS firmatarie del CCNL, con lo scopo di emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa aziendale.

Contrattazione collettiva integrativa
(art. 8)

La contrattazione integrativa si svolge a livello di azienda o di ente.
I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) la RSU
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

I tempi- le procedure della contrattazione integrativa
(art. 9)

Il contratto integrativo ha una durata di 3 anni e si rinnova tacitamente fino alla definizione di quello nuovo.
Da precisare che i criteri di ripartizione delle

risorse, tra le diverse modalità di utilizzo, possono essere contrattate ogni anno.
I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.
Le aziende e l'ente devono individuare, secondo le regole previste nei propri ordinamenti, i soggetti che compongono la delegazione di parte pubblica.
La funzione di presidente è ricoperta da un componente la delegazione pubblica, potrebbe anche essere affidata al dirigente del personale o al direttore generale, non può essere conferita da un esperto esterno.
La RSU e le OO.SS firmatarie del CCNL, devono essere informate sulla composizione delle delegazioni di parte pubblica.

Avvio delle trattative

L'avvio delle trattative deve avvenire entro 30 giorni, dalla presentazione della piattaforma rivendicativa.
Che cosa succede in caso di mancato accordo?
Ci sono due ipotesi.

1° ipotesi

Ognuna delle due parti riassume le proprie prerogative, libertà d'iniziativa e decisione, qualora decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, prorogabili di altri 30, non siano stati raggiunti accordi, sulle seguenti materie (art. 8, comma 5):

f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso ha contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
h) l'eventuale previsione di altre tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, e le eventuali altre condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);
i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare;
k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti all'organizzazione di servizi;
n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, e per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

2° Ipotesi

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 ter, del D.Lgs 165/2001, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie, sotto riportate, ed il protrarsi delle trattative determina un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente non può assumere atti unilaterali definitivi, può provvedere, ma in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce);
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi)

Cosa fare dopo la sottoscrizione dell'accordo

Gli accordi raggiunti in contrattazione integrativa sono sottoposti a controlli sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, devono essere certificati dagli organismi competenti.
Entro 10 giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi del contratto collettivo integrativo, questi deve essere inviato all'organismo di controllo (art. 40 bis D.lgs 165/200) corredato da una relazione illustrativa di merito e da una relazione tecnica.
In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.
Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Azienda o Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
Gli accordi devono essere trasmessi, a cura delle aziende e degli enti, all'ARAN e al CNEL, entro cinque giorni dalla loro definitiva sottoscrizione.

Rsu – partecipazione alle trattative

La scelta della delegazione trattante compete esclusivamente alla RSU, l'amministrazione non ha alcun potere decisionale né valutativo

al riguardo.
La partecipazione alle trattative avviene secondo quanto stabilito dal regolamento interno della RSU, se adottato.
La RSU esprime sempre una posizione a maggioranza dei suoi componenti, anche nel caso che singoli componenti esprimano posizioni divergenti. In questo caso, la posizione dei singoli ha rilevanza solo all'interno delle RSU, ma non all'esterno di essa.
La firma a titolo individuale di accordo da parte di un componente la RSU, non è valida ai fini di contratto integrativo.
Un solo componente della RSU può sottoscrivere il contratto integrativo nel solo caso in cui sia espressamente delegato a rappresentare la RSU nella sua accezione di soggetto unitario.

Organismo paritetico per l'innovazione. Nuova modalità relazionale
(art. 7)

È finalizzato alla partecipazione delle OO.SS firmatarie - al fine di formulare proposte all'Azienda ed Ente o alle parti negoziali, quindi anche alle RSU, della contrattazione integrativa del CCNL su:

- progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro
- Promozione del benessere organizzativo.
- Promozione della legalità
- Politiche e piani di formazione
- Lavoro agile
- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Formazione (vedi scheda apposita.)

È opportuno inviare una formale richiesta alle aziende e agli enti per la sua costituzione e insediamento.
È composto, in modo paritetico, dai soggetti titolari della contrattazione (art. 8, comma 3) e da una pari rappresentanza dell'Azienda o Ente
Di regola si deve riunire almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa e sperimentale, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale.
Può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente.
Le OO.SS firmatarie del CCNL possono inviare progetti e programmi, lo stesso possono fare gruppi di lavoratori, in quest'ultimo caso, l'organismo si esprime sulla loro fattibilità in apposite riunioni.
Può svolgere analisi, indagini e studi, agendo anche il diritto di informazione.
È opportuno adottare un regolamento per il suo funzionamento, regolamento non dissimile tra aziende ed enti del medesimo territorio
Il CCNL non indica chi assolve alla funzione di «presidente», che dovrà essere individuato prima dell'insediamento formale
È consigliabile nominare dei supplementi, anche se ciò non è espressamente previsto dal CCNL.

Alcuni suggerimenti iniziali di lavoro

- Benessere organizzativo: Si veda in proposito la direttiva del 24/3/2004 del Ministero delle F.P.
- Lavoro agile: Si veda in proposito la direttiva n.3/2017 del Ministero della FP.
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro: Si veda in proposito la Direttiva 1° giugno 2017 (G.U 165 - 17/7/2017)
- Progetti di organizzazione e innovazione Si veda, fra l'altro, l'atto di indirizzo 2018 del Ministero per la salute
- Promozione della legalità: In proposito si rimanda alle normative sulle politiche di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, emanate da alcune Regioni. Ad es. E. R Legge Regionale 18/2016 e 9/2017.
- Verificare se l'azienda o l'ente hanno accesso a banche dati alle quali attingere per la ricerca di dati, documenti ecc. e richiederne l'accesso per la consultazione.
- Ricercare e stabilire sinergie con quanti nella CGIL e nello SPI, svolgono attività di contrattazione sociale.
- Determinare rapporti stabili con l'insieme della RSU e con i rappresentanti CGIL all'interno della stessa, con il Comitato degli Iscritti.
- Curare la trasmissione delle informazioni: dati, progetti, delibere, ecc.
- Fissare incontri con l'insieme della RSU il comitato degli iscritti, al termine di ogni incontro con l'azienda o l'ente

Altre prerogative

All'organismo paritetico devono, ogni 6 mesi, essere trasmesse tutte le informazioni che riguardano:
1. gli andamenti occupazionali,
2. i dati sui contratti a tempo determinato,
3. i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato,
4. i dati sulle assenze di personale (art. 83 Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

Nel regolamento è opportuno precisare tempi, modalità, contenuti, per la trasmissione dei dati.

Le clausole di raffreddamento (art. 10)

Aiutano a garantire che le relazioni sindacali siano improntate a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e prevedono:
a) che nel primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette
b) che durante il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Il confronto e la contrattazione
(Con alcuni suggerimenti, indicazioni di lavoro e chiarimenti)

Le materie sulle quali agisce il diritto al confronto
(art. 5 E 6)

1) I criteri generali relativi all'articolazione degli orari di lavoro (art. 27)
Agire sempre il diritto di informazione.
Il confronto su questa materia deve essere inteso in senso ampio, e riguardare:
- Flessibilità
- Sistema dei turni e la loro rotazione
- Multiperiodalità degli orari
- L'utilizzo della pronta disponibilità
- Ecc.

Il confronto non è determinato una tantum ma ogni qual volta l'azienda intenda apportare modifiche, anche nel caso di accorpamenti, aperture di nuovi servizi, ecc.
Affinché il confronto sia costruttivo e vi possa essere condivisione di merito, deve essere fornita adeguata informazione, comprensiva di schemi concernenti l'articolazione degli orari di lavoro, l'orario di apertura dei servizi, ecc.
I regolamenti oggi esistenti dovranno essere riesaminati sulla base delle nuove disposizioni contrattuali, ciò deve avvenire prima di avviare formalmente in confronto aziendale.

Gli articoli di interesse sono:
- Art. 27 orari di lavoro
- Art. 28 servizio di pronta disponibilità
- Art. 29 riposo settimanale
- Art. 30 lavoro notturno
- Art. 31 lavoro straordinario
- Art. 61 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

In ogni caso, prima dell'emanazione del nuovo regolamento, occorre disporre una valutazione sui contenuti che devono rispecchiare quanto definito negli incontri.
Il regolamento dovrà essere portato a conoscenza delle lavoratrici e dei lavoratori.
Potrà contenere, se necessario, allegati moduli per eventuali domande (ad esempio per i permessi retribuiti).
Compito della RSU è la verifica dei contenuti prima della loro emanazione.
Contenuti del regolamento sugli orari. In via generale, è opportuno che il regolamento contempli:

a) Definizioni: ad es, cosa si intende per orario di servizio, cosa si intende per orario di lavoro, cosa si intende per debito orario giornaliero
b) I principi generali sull'orario di lavoro: ad es. il numero massimo di ore di lavoro giornaliero, il rispetto delle 11 ore di riposo consecutive e le uniche due deroghe possibili, il rispetto del periodo di medio per il calcolo delle 48 ore
c) Le modalità di attuazione delle due deroghe e l'esercizio del recupero delle ore di riposo
d) Le tipologie degli orari di lavoro: ad es. H24 – H 12 – giornaliero – orario flessibile, la multiperiodalità.
e) Nella definizione e/o ridefinizione dei turni si dovrà assicurare per il personale che opera su tre turni e su due turni, rispettivamente,

una rotazione che assicuri almeno il 20% e del 30%, ai fini dell'erogazione delle indennità.

f) Il valore dell'indennità notturna (materia di contrattazione, art. 8, lettera M)
g) Entro quanti giorni i lavoratori devono essere preventivamente informati dell'articolazione dei turni se possibile del mese successivo
h) Regolare le modalità per eventuali modalità di cambio turno
i) Le modalità per la fruizione dei riposi compensativi
j) I tempi di vestizione e svestizione e i tempi di consegna: materia di contrattazione (art. 8, lettera N)
l) L'attuazione della banca delle ore (art. 40 CCNL 20/9/2011)
m) La definizione dei criteri per la pronta disponibilità e l'ammontare dell'indennità (Art. 8, lettera L)
n) I criteri e le fasce temporali di flessibilità dell'orario (Art. 8, lettera J)

Orario di lavoro
(Art. 27)

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro, sono materia di confronto.
Sono confermate le 36 ore settimanali.
Le deroghe alle 11 ore di riposo consecutive non sono consentite
È illegittima, ad esempio, la previsione di turni di lavoro ravvicinati quali, ad esempio, notte/mattino e notte/pomeriggio, l'effettuazione di due turni notturni consecutivi.
È opportuna una ricognizione degli attuali sistemi di orari, per tutti i servizi e/o reparti, al fine di intervenire qualora non vi sia il rispetto delle 11 ore.
La partecipazione a riunioni e formazione viene riconosciuta come orario di lavoro ma non computata nelle 11 ore.
Il periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, di sei mesi.
Nella flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere data priorità per chi si trova in situazioni di svantaggio personale, sociale, familiare, per attività di volontariato.
Il computo dell'orario di lavoro per le assenze per intera giornata, considerandole corrispondenti all'orario convenzionale, 6 ore (se orario articolato su 6 giorni) oppure 7 ore e 12 minuti (se orario articolato su 5 giorni), che dovrà essere applicato e regolato in sede aziendale.

Pronta disponibilità
(Art. 28)

Ai sensi, dell'art. 5, comma 3, lett. h), i criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità, sono materia di confronto.
Il valore dell'indennità, nella misura intera e in quella ridotta, deve essere riportato nel regolamento, rammentando che tale misura può essere incrementata in sede di contrattazione integrativa (art. 8, lettera L).
Vero è che la definizione dei criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità, è materia di confronto (art. 6, lettera h), tuttavia considerando l'incidenza che essa

opera sul fondo (che remunera altre prestazioni), fermo restando le disposizioni contrattuali, la nostra azione deve dispiegarsi affinché nel regolamento sia determinato l'accordo complessivo sulla pronta disponibilità, quindi non limitarsi alla definizione dei criteri.
Utili potrebbero rilevarsi degli step di verifica sul corretto utilizzo.
Inoltre, considerato che le aziende, all'inizio di ogni anno, devono predisporre il piano per la pronta disponibilità, il confronto dovrà avvenire prima della predisposizione di tale e ripetersi ogni anno nel caso di variazioni dello stesso. Così come eventuali modifiche che si rendessero necessarie in corso d'anno, devono essere precedute dal confronto con i soggetti sindacali, i quali, anche attraverso lo strumento dell'informazione, dovranno verificare i motivi che rendono necessaria una modifica del piano, ed eventualmente anche il periodo temporale di modifica.
È consigliabile che il piano per la pronta disponibilità, sia predisposto entro il mese dell'anno precedente, così da renderlo operativo all'inizio dell'anno.
L'esame delle proposte aziendali, è consigliabile che sia preceduto da una verifica circa il concreto l'andamento del ricorso alla pronta disponibilità nell'anno precedente.

Riposo giornaliero e riposo settimanale
(art. 29)

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.
Ogni turno di lavoro deve rispettare il risposo giornaliero (11 ore di riposo nelle 24 ore tra un turno e l'altro) e il riposo settimanale

- 35 ore cioè
- 24 +11 perché un diritto

– il riposo settimanale di 24 ore – non può assorbire un altro diritto – le 11 ore di riposo giornaliero).

Lavoro notturno
(Art. 30)

Quando si introduce il lavoro notturno, è obbligatoria la consultazione delle RSU, e, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; la consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro. (D.Lgs 532/1999)
Trasferimento dal lavoro notturno: Nel caso in cui sopraggiungano condizioni di salute che comportano l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata tramite il medico competente, è garantita al lavoratore l'assegnazione ad altre mansioni o altri ruoli diurni.
Il comma 6 opera un rinvio al D.Lgs 66/2003, si ritiene che trovino applicazione:

Art. 11 Limitazioni al lavoro notturno

1. L'inidoneità al lavoro notturno può essere accertata attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche.

2. I contratti collettivi stabiliscono i requisiti dei lavoratori che possono essere esclusi dall'ob-

bligo di effettuare lavoro notturno. È in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età minore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
b-bis) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni

Art. 14 Tutela in caso di prestazioni di lavoro notturno.

1. La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 11 o per il tramite del medico competente di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

2. Durante il lavoro notturno il datore di lavoro garantisce, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno.

3. Il datore di lavoro, previa consultazione con le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 12, dispone, ai sensi degli articoli 40 e seguenti del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, per i lavoratori notturni che effettuano le lavorazioni che comportano rischi particolari di cui all'elenco definito dall'articolo 13, comma 3, appropriate misure di protezione personale e collettiva.

4. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere modalità e specifiche misure di prevenzione relativamente alle prestazioni di lavoro notturno di particolari categorie di lavoratori, quali quelle individuate con riferimento alla legge 5 giugno 1990, n. 135, e alla legge 26 giugno 1990, n. 162.

Permessi, assenze e congedi Capo iv.

Alcune aziende disciplinano la fruizione dei permessi all'interno del regolamento degli orari di lavoro, sebbene sia auspicabile che ciò fosse determinato con un regolamento specifico, con la relativa modulistica per l'inoltro delle richieste.
Inoltre, qualora sia disponibile un servizio in-

tranet, questi vanno pubblicati per essere resi fruibili dal personale.
Di seguito forniamo alcuni chiarimenti in ordine ai permessi, assenze e congedi.

Chiarimenti. Permessi giornalieri retribuiti (Art. 36)

I 3 giorni di permesso per lutto sono previsti per il coniuge per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o per il convivente ai sensi dell'art.1, comma 36 e 50, della legge 76/2016 (Unioni civili e patto di convivenza).
Gradi di parentela: I gradi di parentela e di affinità si computano conteggiando, per la parentela in linea retta, le generazioni, dal capostipite (escluso) al parente considerato. Così, ad esempio, la parentela nonno/nipote è di 2° grado, quella madre/figlio di 1° grado e così via. In linea collaterale, invece, si deve risalire dalla persona, generazione per generazione, al capostipite comune e poi così ridiscendere alla persona interessata, escludendo dal conteggio il capostipite.
Ad esempio: il grado di parentela tra fratelli è di 2° grado, quello zio/nipote è di 3° grado, quello tra cugini è di 4° grado (questi ultimi sono perciò esclusi , ad esempio, dai benefici della legge 53/2000, oppure dai permessi per lutto). L'affinità, infine, è il rapporto che unisce un coniuge con i parenti dell'altro coniuge.
Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente: così ad esempio, il grado di affinità suocero/nuora o suocera/genero, è di 1° grado; quello tra cognati è di 2° grado, e così via.
Gli affini di un coniuge non sono affini tra loro, ad esempio, la moglie del cognato di una persona non è affine con quest'ultima

Parentela
1° grado: genitori e figli
2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti
3° grado: bisnonni, zii, nipoti di cui il titolare è zio, pronipoti
4° grado: primi cugini, figli di nipoti
5° grado: figli di pro zii, secondi cugini, figli di cugini

Affini
1° grado: genitori e figli
2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti
3° grado: bisnonni, zii, nipoti di cui il titolare è zio, pronipoti
4° grado: primi cugini, figli di nipoti
5° grado: figli di pro zii, secondi cugini, figli di cugini

Chiarimenti: decorrenza della fruizione delle 18 ore per visite specialistiche.

Le 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici previste dall'art. 37 del nuovo CCNL vanno riproporzionate nell'anno 2018 tenuto conto che il nuovo CCNL è divenuto efficace solo dal 22/5/2018?
Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2018, di assenze per visite specialistiche a giorni non

può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale.
Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà comunque fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione.
Del resto, la suddetta clausola contrattuale non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi di cui si tratta.
Si ritiene, in conclusione, che i lavoratori possano, comunque, avvalersi per intero, entro il 31.12.2018, delle 18 ore annuali della nuova tipologia di permesso, anche se il contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto definitivamente solo in data 21.5.2018.

Chiarimenti. Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (Art. 37)

Come devono essere motivate le richieste di permesso.

Un primo aspetto da considerare è che il CCNL se da un lato non prevede che i lavoratori e le lavoratrici debbano documentare le ragioni per le quali richiedono il permesso, dall'altra evidenza come per legittimare la concessione del permesso nella presentazione della domanda dovranno essere indicate le motivazioni.
Un secondo aspetto attiene le causali che possono rientrare in questa tipologia di permessi.
Il CCNL non fornisce un elenco di dettaglio delle ragioni per le quali è possibile richiedere il permesso; spetta alle singole amministrazioni stabilire sia le modalità applicative e la definizione delle causali che consentono la fruizione dei permessi.
Si deve osservare che la materia sfugge alle relazioni sindacali, tuttavia, è opportuno e consigliabile che in sede decentrata, si apra un confronto per definire una loro regolamentazione e un aggiornamento dei regolamenti eventualmente già esistenti nelle aziende e negli enti, anche per evitare, per quanto possibile, regolamentazioni nell'esercizio del diritto difformi fra un'azienda e l'altra, anche nel medesimo ambito territoriale.
Per quanto attiene casuali, qualora non già inserite nei regolamenti aziendale eventualmente esistenti che, va da sé, occorre operare per la loro riconferma e, se necessario, per il loro aggiornamento, è opportuno cercare di inserire le assenze per testimonianze per fatti non d'ufficio, le assenze motivate da calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle autorità competenti.
In proposito si rammenta che l'inserimento delle tue fattispecie di assenze, erano già legittimate negli orientamenti applicativi dell'ARAN del precedente CCNL.

Come contabilizzare la durata del permesso se usufruito per frazioni superiori all'ora (Art. 37, comma 2, lett. B.)

L'art. 37, comma 2, lett. B) precisa che la frazionabilità dei permessi orari retribuiti "non sono fruibili per frazioni di ora".
Tale espressione va interpretata nel senso che i permessi non sono fruibili per un arco temporale inferiore a una sola ora.
Conseguentemente, non è possibile richiede un permesso di 20 – 30 - 50 minuti, dovendo in questo caso contabilizzare un'intera ora, mentre, al contrario, possono essere concessi per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazione di ora, ad esempio: un'ora e 15 minuti, un'ora e 30 minuti, due ore e 20 minuti, ecc.

Art. 37, Comma 2, lett. D) Fruizione dei permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari, contemporaneamente ad altre tipologie di permessi.

Il comma 2 lett. D) stabilisce che i "permessi non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore".
E' da precisare che tale clausola consente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora).
Infatti, il limite previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi riguarda solo "altre tipologie di permessi fruibili ad ora" e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia.
Le singole amministrazioni (anche in questo caso è consigliabile aprire un confronto), tuttavia, possono individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa - fermo restando le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio – per consentire la fruizione dei permessi in esame, anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il lavoratore e la lavoratrice abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato ad alcune valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33 della legge 104/1992 o dell'art. 39 del D.Lgs 151/2001. (In tale senso anche l'orientamento ARAN del 15/6/2018)
Siamo del parere che in aggiunta a quanto sopra detto (e confermato dall'ARAN) che sia possibile consentire la fruizione del permesso per motivi personali o familiari nella stessa giornata in cui il lavoratore abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso, diversa da quella indicata più sopra, purché intervenga tra le due tipologie di assenza la ripresa dell'attività lavorativa e ferma restando l'applicazione della disciplina prevista per il permesso orario, diverso da quello per motivi personali o familiari, di cui intende fruire.

Incidenza dei permessi sul monte orario
Occorre riferirsi all'art. 27, comma 10 che, a sua volta, rimanda al comma 1 del medesimo articolo.

Comma 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.

Comma 1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.
Come si evince, nel caso di fruizione del permesso per l'intera giornata, se l'orario di lavoro è articolato, ad esempio, su cinque giorni la settimana, le ore da detrarre sono 7 e 12 minuti.
Analogamente, se l'orario programmato è, ad esempio, di 8 ore, ma l'articolazione dell'orario di lavoro è su sei giorni, le ore da detrarre sono sempre 6, anche nel caso in cui l'orario di lavoro programmato fosse superiore, senza determinare un debito orario.

Chiarimenti. Permessi previsti da particolari disposizioni di legge (Art. 38)

Modalità di fruizione dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92 in corrispondenza di turni di lavoro articolati a cavallo di due giorni solari e/o durante giornate festive.
Il lavoro a turni è una particolare modalità organizzativa dell'orario normale di lavoro scelto dall'azienda per una efficiente organizzazione dell'attività lavorativa.
L'articolo 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, definisce il lavoro a turni come "qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo (impianti operativi che procedono per tutta la giornata e 7 giorni su 7) o discontinuo (impianti che non procedono 24 ore su 24), e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane".
Per "lavoro a turni" si intende, quindi, ogni forma di organizzazione dell'orario di lavoro, diversa dal normale "lavoro giornaliero", in cui l'orario operativo dell'azienda può andare a coprire l'intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali.
Tale modalità organizzativa, pertanto, può comprendere anche il lavoro notturno e il lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica).
Al riguardo, si evidenzia che l'articolo 33, comma

3, della legge n. 104/1992 prevede la fruizione dei permessi mensili retribuiti "a giornata", indipendentemente, cioè, dall'articolazione della prestazione lavorativa nell'arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse.
Ne deriva che il beneficio in argomento può essere fruito anche in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare nella giornata di domenica.
Lo stesso principio si applica anche al lavoro notturno. Si precisa infatti che, sebbene il lavoro notturno si svolga a cavallo di due giorni solari, la prestazione resta riferita ad un unico turno di lavoro in cui si articola l'organizzazione.
Ne consegue che il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato pari ad un solo giorno di permesso anche nel caso in cui si articoli a cavallo di due giorni solari.

Chiarimenti. Art. 40 Decorrenza delle 18 ore annuali di permesso per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.

Trattandosi di un istituto del tutto nuovo, l'eventuale fruizione nei primi mesi del 2018, di assenze per visite specialistiche a giorni non può avere alcuna incidenza sul quantitativo complessivo delle ore che la richiamata disciplina contrattuale riconosce al personale.
Pertanto, nel corso del 2018, il lavoratore potrà comunque fruire di permessi retribuiti per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, nel limite delle 18 ore annue, anche se precedentemente al 21.5.2018 si era già assentato, a giorni, per la medesima motivazione.
Del resto, la suddetta clausola contrattuale non contiene alcuna espressa indicazione circa una eventuale maturazione progressiva del diritto ai permessi di cui si tratta.
Si ritiene, in conclusione, che i lavoratori possano, comunque, avvalersi per intero, entro il 31.12.2018, delle 18 ore annuali della nuova tipologia di di permesso, anche se il contratto collettivo nazionale è stato sottoscritto definitivamente solo in data 21.5.2018.

Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
(Art. 40, comma 5)

Alcune aziende dispongono che nell'ipotesi di fruizione per l'intera giornata, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza".
Conseguentemente, se la giornata di lavorativa fosse di 8 ore, la riduzione sarà di 8 ore.
Questa interpretazione non è corretta, infatti, valgono le stesse indicazioni fornite per la fruizione dei permessi di cui all'art. 37.
"Comma 5: I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore dei permessi a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di

lavoro convenzionale nella giornata di assenza di cui all'art. 27, comma 10".
Si rammenta che nel caso di fruizione a giornata, si operano le decurtazioni economiche per i primi 10 giorni di assenza, nonché si incide sul periodo di comporto.
Precisazione: Il lavoratore per visite e terapie può scegliere di fruire dei permessi personali – art. 37 – sia nel caso ovvio che abbia terminato le 18 ore concesse dall'art. 40, sia nell'altro in cui non voglia subire le ricadute sul periodo di comporto e la decurtazione del trattamento economico, nel caso in cui le ore siano prese per l'intera giornata.

Assenze in caso di assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici
(art. 40)

L'articolo riconosce specifici permessi per l'espletamento di quanto sopra indicato, fruibili sia su base giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
Il comma 11 disciplina l'ipotesi di concomitanza tra l'esercizio del diritto al permesso, per l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici, e la situazione di incapacità lavorativa temporanea derivante da una patologia in atto.
Presupposto per l'applicazione è la cosiddetta "concomitanza", in presenza della quale l'assenza è imputata alla malattia, con la consequenziale applicazione della disciplina legale e contrattuale al relativo trattamento economico-giuridico.
Ne discende che, vista la "patologia in atto" che comporta incapacità lavorativa temporanea, l'assenza dal posto di lavoro è giustificata attraverso i seguenti documenti:
a) Attestazione di malattia del medico curante, prevista secondo le modalità ordinariamente previste in tali ipotesi, che chiaramente certifica lo stato di malattia del dipendente;
b) Attestazione di presenza (secondo quanto previsto dai commi 9 e 10 dell'art. 40 necessaria per giustificare l'assenza, per l'espletamento della visita, esame diagnostico ecc., dal luogo in indirizzo di reperibilità alla c.d. visita fiscale (comma 13).
Il comma 12 rileva che, con l'assenza della lett. a) così come prevista dal comma da ultimo analizzato, in tale fattispecie la giustificazione per l'assenza dal posto di lavoro è adempiuta attraverso la sola attestazione di presenza già in precedenza analizzata.
Il comma 14, disciplina il caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa.
In tal caso il dipendente dovrà, prima dell'inizio della terapia, presentare all'Amministrazione un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente.
A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le pre-

stazioni sono state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico.
L'assenza, nel comma 14, di un rinvio al comma 13 comporta che, durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo reperibilità visita fiscale.
Periodo di comporto e trattamento economico
Detti permessi sono assimilabili alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico.
I permessi di cui trattesi:

- se fruiti cumulativamente, in modalità giornaliera, l'assenza è soggettata alla medesima decurtazione economica prevista per i primi 10 giorni di malattia dall'art. 71 della Legge 133/2008 ed è computata ai fini del periodo di comporto
- se fruiti in modalità oraria, invece, non sono soggetti alla decurtazione, inoltre tali permessi orari sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dallo stesso CCNL.I

Chiarimenti. Assenze per malattia Art. 42, comma 10, lettera A)

A chiarimento di alcune errate interpretazioni da parte di alcune aziende circa il fatto se i 15 giorni di cui all'art. 42, comma 10, lett. A), si dovessero intendere di calendario o lavorativi, la norma citata non lascia margini di dubbio, è espressamente indicato che sono da intendersi come lavorativi.

Riproporzionamento delle assenze e dei permessi per i lavoratori a part-time verticale

Si riporta quanto previsto nella circolare ARAN: con riguardo alle disposizioni dell'art. 62, comma 9, del CCNL 2016/2018 in materia di riproporzionamento delle assenze e dei permessi nei confronti dei lavoratori in regime di part-verticale, si ritiene che la recente pronuncia della Corte di Cassazione in tema di permessi ex legge 104/1992, intervenuta con sentenza n. 22925 depositata il 29 settembre 2017, per l'autorevolezza della fonte, rappresenti un indirizzo applicativo concreto e fattuale e non in contraddizione con il principio generale espresso nella clausola contrattuale in oggi di cui, anzi, condivide la logica.
La decisione della Corte che, confermando la sentenza di primo grado, aveva accolto la domanda di un lavoratore a cui erano stati ridotti, da tre a due giorni, i permessi mensili ex legge 104/1992 a lui necessari per accudire un figlio minore con grave handicap.
Il datore di lavoro riteneva di dover riproporzionare la fruizione dei permessi in quanto il rapporto di lavoro si era trasformato in part-time verticale su quattro giorni a settimana al posto di sei.
I Giudici respingono il ricorso basando la loro decisione su una valutazione comparativa delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori, pervenendo quindi ad una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part-time.
Il criterio che può ragionevolmente desumersi da tale indicazioni è quello di una distribuzio-

ne in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part-time e, nello specifico, del rapporto part-time verticale.
In coerenza con tale criterio, valutate le opposte esigenze, appare ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part-time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo nel primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto."
Pertanto, nel caso in oggetto:" sulla base di un orario lavorativo settimanale pari a quattro giorni su sei, corrispondente ad un part-time verticale al 67%, la sentenza impugnata deve essere confermata."

Chiarimenti. Cumulo tra il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 ed i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/92 e all'art 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001.

È possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).
I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.
Quanto sopra può accadere anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.
La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Chiarimenti aspettative

Cumulo tra il congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 ed i permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/92 e all'art 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001.
È possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).
I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'ar-

ticolo 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici.
Quanto sopra può accadere anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.
La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Chiarimenti permessi per lutto

Come deve essere computato il termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei permessi per lutto?
Per il computo del termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei tre giorni si deve fare riferimento alla generale disciplina civilistica, di cui all'art. 2963 del codice civile ed all'art.155 del codice di procedura civile.
Art. 2963 I termini di prescrizione contemplati dal presente codice e dalle altre leggi si computano secondo il calendario comune.
Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e la prescrizione si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale.
Se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo.
La prescrizione a mesi si verifica nel mese di scadenza e nel giorno di questo corrispondente al giorno del mese iniziale.
Se nel mese di scadenza manca tale giorno, il termine si compie con l'ultimo giorno dello stesso mese
In sostanza il calcolo dei giorni va fatto in base al calendario comune, con esclusione del giorno iniziale e considerando invece quello finale. Se scade in un giorno festivo, è spostato di diritto al giorno seguente non festivo.
Art. 155 Nel computo dei termini a giorni o ad ore, si escludono il giorno o l'ora iniziali. Per il computo dei termini a mesi o ad anni, si osserva il calendario comune. I giorni festivi si computano nel termine. Se il giorno di scadenza è festivo, la scadenza è prorogata di diritto al primo giorno seguente non festivo

Segue materie di confronto

2) I criteri generali di priorità per la mobilità del personale tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi.
Anche in questo caso il confronto si determina ogni qual volta si sviluppino processi associativi. È compito della RSU e delle OO.SS predisporre preventivamente le proposte da presentare alle aziende, con il consenso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati alla mobilità.

Mobilità
(art. 52)

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi, sono materia di confronto,

I regolamenti aziendali vanno modificati e integrati con quanto previsto dall'articolo.
L'art. 19 del CCNL 20/9/2001, è disapplicato.
Nell'articolo viene inserita la previsione che la partecipazione ai bandi può avvenire anche senza il preventivo assenso dell'azienda e dell'ente.
Non è disapplicata la regolamentazione delle mobilità interna (art. 18 CCNL 20/9/2001 e art. 3 CCNL 31/7/2009.
Devono, quindi ritenersi ancora in vigore:
Informazione alle RSU sulla mobilità nel raggio di 25 km. Anche se tale informazione non è fra le materie del nuovo CCNL

- Confronto Regionale per le deroghe in misura inferiore all'ambito territoriale dei 25 km (si veda anche art. 6 del nuovo CCNL)
- Contrattazione per la definizione dei criteri per la presentazione delle domande di mobilità ordinaria e per la mobilità d'urgenza
- Nulla osta: resta in vigore la necessità del nulla osta preventivo per eventuale mobilità interna dei dirigenti sindacali (Comma 5)

Chiarimenti mobilità compensativa

Questa forma di consente che venga fatto un interscambio tra dipendenti provenienti da due aziende ospedaliere diverse: prevede infatti che due dipendenti si scambino l'azienda di appartenenza.
Per potere esercitare questa possibilità è necessario che entrambi i lavoratori presentino una richiesta alla propria azienda che può accordare o meno lo scambio, sulla base di eventuali problematiche organizzative/gestionali.
La concessione o meno del nulla osta da parte di entrambe le aziende è prevista dal Decreto Legislativo 165/2001, il quale, all'articolo 30 disciplina il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse.
L'articolo 7 del DPCM 5 agosto 1988, n. 325 (ancora in vigore) dispone che è consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione.
La partecipazione ai bandi può avvenire anche senza il preventivo assenso dell'azienda e dell'ente.

Chiarimenti Ferie e Mobilità

L'istituto della mobilità non determina la novazione del rapporto di lavoro e il rapporto precedente continua seppure con il mutamento del datore di lavoro.
Conseguentemente, le ferie residue non godute dal prima del trasferimento non possono essere oggetto di monetizzazione, mentre potranno essere fruite presso la nuova amministrazione di destinazione la quale potrebbe anche richiedere al dipendente, come condizione necessaria per la procedibilità della mobilità stessa, l'aver fruito nell'azienda di provenienza, di tutte le ferie maturate

3. i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità (art. 18)

4. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione (art. 19)

5. criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance (art. 81, comma 6)

6. Le misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
Il confronto su questa importante materia, dovrebbe essere preceduto, da parte della RSU, da un rapporto stretto con i RLS. L'informazione documentale da richiedere, preventivamente all'azienda, dovrà contenere – fra l'altro - il documento sulla valutazione dei rischi, il documento e le misure sullo stress da lavoro correlato, piani di formazioni, azioni contro le aggressioni del personale, ecc.

7. Nel caso di trasferimento o conferimento di attività, ad altri soggetti, pubblici o privati (art. 31 Dlgs 165/2001).
Si rammenta che, in questa ipotesi, sussiste una precisa procedura che, fra l'altro, prevede un'informazione preventiva alle RSU e alle OO.SS ***(art. 47, commi da 1 a 4, legge 428/1990)***

8. I criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità. (Art. 28)
Considerato che le aziende, all'inizio di ogni anno, devono predisporre il piano per la pronta disponibilità, il confronto dovrà avvenire prima della predisposizione di tale e ripetersi ogni anno nel caso di variazioni dello stesso.

Confronto tra le OO.SS firmatarie del ccnl a il livello regionale

Entro 90 giorni, le Regioni devono avviare il confronto con le OO.SS firmatarie del CCNL, con lo scopo di emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa aziendale.
Le materie oggetto di confronto regionale sono:

a) L'utilizzo delle risorse economiche aggiuntive regionali per la produttività e per il fondo premialità e fasce retributive ***(art. 81, lett. a)*** Si tratta di risorse pari all'1,2% del monte salari 2004 e a ulteriori risorse pari allo 0,4% dello stesso monte salari, disposte dalle Regioni derivanti da processi di riorganizzazione o del recupero di margini di produttività ***(art. 4 e 13 d.lgs 502/1992).***

b) Le metodologie con le quali le aziende utilizzano una quota dei minori oneri che derivano dall'eventuale riduzione stabile delle dotazioni organiche del personale, per il finanziamento delle fasce retributive delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. Già in occasione dei precedenti bienni economici erano state linee guida a livello regionale.Esse possono costituire punto di riferimento, per l'eventuale loro aggiornamento, in particolare a seguito di processi dei processi di riorganizzazione istituzionali avvenuti e previsti. È consigliabile

distinguere tra le riduzioni delle dotazioni organiche che derivano dalla realizzazione di processi di razionalizzazione di particolare impatto diretti a migliorare l'efficienza organizzativa e gestionale, da quelle derivanti da processi di esternalizzazione di servizi con corrispondente diminuzione del personale, ovvero da un contenimento della copertura del turn over del personale cessato.

c) Le modalità di incremento dei fondi nel caso di aumento della dotazione organica del personale e dei servizi, sempre per il finanziamento del fondo di cui sopra (lett. b) Anche in questo caso è consigliabile una distinzione tra l'aumento della dotazione organica, con l'aumento dei servizi non accompagnato dall'effettuazione di nuove assunzioni

d) linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive del personale

e) Sui criteri da adottare in caso di scorporo o di aggregazione dei due fondi previsti dal CCNL, nei casi di modifica degli ambiti aziendali

f) Sui criteri generali da adottare a fronte di processi mobilità e di riassegnazione delle lavoratrici e dei lavoratori. Inoltre, il confronto riguarda le problematiche relative al lavoro precario, anche in relazione alla scadenza dei contratti di lavoro a termine, e ai processi di stabilizzazione, in rapporto a tutte le normative del contratto, anche per garantire l'erogazione dei LEA.

Disposizioni sulle relazioni sindacali precedenti CCNL ancora in vigore: Informazione e Confronto

CCNL 7/4/1999 Mansioni superiori Art. 28, comma 2, CCNL del 07/04/1999

Comma 5. Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri definiti previa consultazione ***(Nota 1)*** dei soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 (ora art. 8 CCNL 2016/2018), che tengono conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire.
La disciplina delle mansioni superiori di cui al presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

Nota 1: *Ora il riferimento è all'art. 5 del CCNL 2016/2018*

CCNL Integrativo 20/9/2001 Rischio radiologico art. 5, comma 4, del CCNL 20/9/2001

Gli esiti dell'accertamento di cui al comma 4 ai fini della corresponsione dell'indennità sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali ammesse alla trattativa integrativa, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche) ***(nota 1)*** del CCNL 07.04.1999. ***(nota 1)*** Si veda ora artt. 4, 5 e 8 CCNL 2016/2018

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica Art. 6, comma 7, CCNL integrativo del 20/9/2001

Comma 7. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva *(nota 1)* ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999 ***(ora art. 8)***

Nota 1: *Ora il riferimento è all'art. 4 del CCNL 2016/2018*

Mensa (art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009)

L'articolo relativo alla fruizione della mensa, sotto riportato, non è stato disapplicato dal CCN, ne consegue che alcune interpretazioni restrittive da parte delle aziende circa la fruizione della mensa per il personale turnista, non sono corrette, come precisato anche dall'ARAN con il parere emesso il 10 ottobre 2018.
Inoltre, il riferimento alla competenza del CCNL di cui al comma 2, deve essere inteso a livello di azienda e di ente.

Art. 29 CCNL integrativo del 20/09/2001 e art. 4 CCNL del 31/07/2009

1. Le aziende, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire mense di servizio o, in alternativa, garantire l'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive. In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende, mentre resta ferma la competenza del CCNL nella definizione delle regole in merito alla fruibilità e all'esercizio del diritto di mensa da parte dei lavoratori.

2. Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti, ivi compresi quelli che prestano la propria attività in posizione di comando, nei giorni di effettiva presenza al lavoro, in relazione alla particolare articolazione dell'orario.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro. Il tempo impiegato per il consumo del pasto è rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario e non deve essere superiore a 30 minuti.

4. Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto sociosanitario di riferimento, pos-

sono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente finora prevista. Nel caso di erogazione dell'esercizio del diritto di mensa con modalità sostitutive, queste ultime non possono comunque avere un valore economico inferiore a quello in atto ed il dipendente è tenuto a contribuire nella misura di un quinto del costo unitario del pasto. Il pasto non è monetizzabile.

Contratto di formazione e lavoro Art. 33, comma 1 e 15, CCNL integrativo del 20/09/2001

Comma 1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ***(2)*** ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL 7 aprile 1999 (Ora art. 8), le aziende possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto-legge 16 maggio. ***(nota 2)***

Nota 2: *La possibilità di instaurare rapporti di con contratto di formazione lavoro a tempo determinato, è prevista dall'art. 36, 2° comma, del D.Lgs. 165/2001.*

Comma 15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.
Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art 6, comma 1 lett. B) (Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche *(nota 3)* del CCNL del 7 aprile 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12. ***(nota 4)***

Nota 3: *Ora si faccia riferimento agli art. 4 e 5 CCNL 2016/2018*

Nota 4: *Comma 12 art. 33. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa: - malattia - gravidanza e puerperio - astensione facoltativa post partum - servizio militare di leva*

Telelavoro Art. 36, comma 2 e 13, del CCNL integrativo 20/9/2001

Comma 2. Le aziende, consultano (nota 5) preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) CCNL 7 aprile 1999 (Ora art.8), sui contenuti dei progetti per la sperimentazione del telela-

voro previsti dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del CCNQ sottoscritto il 23 marzo 2000, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.
Comma 13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 38 (Fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali) del CCNL 7 aprile 1999 ora art. 81 CCNL 2016/2018. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

Nota 5: *Ora il riferimento è l'art. 5 "confronto" e 8 del CCNL 2016/2018*

Banca delle ore Art. 40, comma 5, CCNL integrativo del 20/09/2001CCNL 20/9/2001

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate nei limiti e con le procedure di cui all'art. 34, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999 – ora art. 31 CCNL 2016/2018, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell' anno stesso.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni di cui all'art. 34, comma 8 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999, che in rapporto alle ore accantonate vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'azienda rende possibile l'utilizzo delle ore come riposi compensativi tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione. Il differimento è concordato tra il responsabile della struttura ed il dipendente.

5. A livello di azienda sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva ai soggetti di cui all'art. 9, comma 2 (Composizione delle delegazioni) del CCNL del 7 aprile 1999 ***(nota 6)***

6. La disciplina del presente articolo decorre dall'entrata in vigore del presente contratto.

7. Rimane fermo quanto previsto dall'art. 34, comma 6 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999 (ora art. 31) nei confronti dei lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore ed i relativi riposi compensativi possono essere usufruiti compatibilmente con le esigenze di servizio anziché entro il mese successivo entro il termine massimo di tre mesi.

Nota 6: *Ora il riferimento è all'art. 4 e 5 CCNL 2016/2018.*

Contrattazione collettiva integrativa (art. 8)

La contrattazione integrativa si svolge a livello di azienda o di ente.
I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) la RSU
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Materie oggetto di contrattazione

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce)
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche
d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica di ciascun profilo professionale, elevabile di un ulteriore 10 %, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che dovranno essere individuate, definendo anche le modalità di rilevazione, la trasparenza, criteri oggettivi.
Le Amministrazioni dovranno, in via preventiva, portare a conoscenza delle RSU di eventuali domande presentate, e tenuto conto del diritto alla trasformazione derivante da norme di legge, indicati nell'art. 60, comma 8).

g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato)

Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascuna Azienda o Ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio.
L'eventuale elevazione della percentuale, deve essere preceduta da un confronto con i rappresentanti sindacali nell'organismo paritetico per l'innovazione, sia per la conoscenza dei

dati sui contratti accessi, sulle motivazioni e sulle deroghe previste dal CCNL.

Art. 9, comma 28, del DL 78/2010 convertito in legge 122/2010

L'elevazione della percentuale del 20% è condizionata da un vincolo di spesa, la norma, infatti, dispone che a decorrere dal 2011, è possibile avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Ne discende che la richiesta da parte dell'azienda o dell'ente di elevare la percentuale, deve essere preceduta da una documentata informazione che consenta alle RSU di verificare il rispetto delle disposizioni di legge.

h) la previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio), nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, di cui all'art. 48, comma 8 (Diritto allo studio)

Si tratta di corsi di durata annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea, finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati.

Sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico nonché per sostenere i relativi esami.

La previsione che in sede decentrata è possibile individuare ulteriori tipologie, rientrano nel limite delle 150 ore pro capite e del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna Azienda o Ente all'inizio di ogni anno.

Inoltre, i permessi per studio possono essere concessi anche la personale assunto a tempo determinato, con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe.

j) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Per flessibilità si intende la possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita rispetto alla fascia oraria giornaliera di riferimento senza diminuzione del debito orario o formazione del credito orario giornaliero.

Solitamente è ammessa la flessibilità che posticipa l'entrata e l'uscita, da un minimo di 15 ad un massimo di 30 minuti, ma possono essere previsti periodi maggiori, anche per periodi limitati.

In via prioritaria potrebbero essere considerati dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare.

A puro titolo di esempio: dipendenti affetti da gravi patologie o che debbano assistere fami-

liari affetti da grave patologia ad esclusione delle casistiche tutelate da altri istituti, dipendenti che debbano effettuare terapie riabilitative, genitore unico con figlio frequentante la scuola per l'infanzia o il primo anno di scuola primaria, dipendenti impegnati in attività di volontariato, ecc.

k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione)

In alcuni ospedali e aziende esistono, CRAL, circoli ricreativi, organismi scoiali, che forniscono varie attività: sport, vacanze, cultura e formazione, iniziative ludiche ricreative, ecc.

La contrattazione dovrà estendere ai lavoratori somministrati la possibilità di accedere ai servizi che vengono offerti ai lavoratori dipendenti.

l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
m) l'elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del fondo condizioni di lavoro e incarichi art. 40
n) l'innalzamento dei tempi di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti

Le modalità concrete di applicazione possono essere diverse; la regolamentazione in dettaglio spetta alle aziende e agli enti.

Si tenga però conto che l'articolazione degli orari di lavoro è materia di confronto, ne discende che le modalità tecniche per l'applicazione delle norme, incidono sull'articolazione oraria.

Conseguentemente, anche la regolamentazione dell'istituto può essere considerata materia di confronto prima della sua attuazione.

I tempi di consegna sono diversificati in rapporto al grado di complessità assistenziale delle diverse unità operative, il trasferimento di informazioni tra professionisti in ambito sanitario è condizione essenziale per garantire la continuità delle cure e la sicurezza del paziente.

I metodi che sono utilizzati sono variegati ed hanno una forte incidenza anche sui modelli organizzativi del lavoro, l'assenza di linee guida (fatto salvo alcune sperimentazioni in essere con il metodo S.B.A.R) sui metodi da utilizzare, fa ritenere consigliabile che, nell'ambito dell'organismo paritetico, possano essere individuati e proposti metodi di passaggio delle consegne uniformi per complessità assistenziale, il che rappresenterebbe una modalità per affrontare alcune aspetti dell'organizzazione del lavoro.

A puro titoli di esempio

Si ipotizzi che la contrattazione aziendale elevi da 10 a 13 minuti i tempi di vestizione per ogni turno di servizio.

L'orario di lavoro per chi opera su tre turni a struttura rigida, potrebbe essere – in entrata e in uscita – di 6 + 7 minuti, rispettivamente

considerati orario lavorato speso per la vestizione in ingresso e la svestizione in uscita.
Per chi svolge il primo turno, in fase di timbratura, l'orario del mattino prima registrato al momento dell'effettiva timbratura, ma conteggiato, ai fini dell'orario reso, dalle ore 7, verrebbe modificato continuando a registrare il momento dell'effettiva timbratura, ma conteggiando, ai fini dell'orario reso, decorrenza dalle 6.54' alle 14.07'.

Norme dei precedenti CCNL ancora in vigore

Video sorveglianza e geolocalizzazione. L'art. 4, comma 1, legge 300/1970, vieta l'uso di impianti audio visivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Il comma 2 precisa che gli impianti che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le RSU, in difetto provvede la locale DTL. A tale fine si rammenta quanto previsto dall'art. 114 del D.Lgs 196/2003, secondo il quale nella disciplina del richiamato art. 4, rientrano i sistemi di geolocalizzazione satellitare basati su apparecchiature GPPS.

Trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001. L'articolo citato dispone che si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, che, a sua volta, definisce le modalità di informazione.

Congedi per la formazione. L'art. 23, comma 2, del CCNL integrativo 20/09/2001, rinvia alla contrattazione integrativa definisce i criteri per la distribuzione e utilizzazione della percentuale.

Riduzione dell'orario. L'art. 27, comma 1, del CCNL del 07/04/1999 prevede che i contratti integrativi possono stabilire, in via sperimentale, una riduzione dell'orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. Si rammenta che il CCNL 2016/2018 (art. 5) inserisce la materia degli orari di lavoro fra quelle oggetto di confronto e trattata in altra parte di questo documento.

Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche. L'art. 35 del CCNL 7/4/1999, definisce i criteri base per la progressione economica. Il comma 2 consente di integrarli in contrattazione integrativa. L'articolo non è stato abrogato.

Mutamento di profilo per inidoneità psico-fisica. L'art. 6 del CCNL integrativo del 20/09/2001, prevede che sull'applicazione dell'istituto l'azienda fornisce informazione successiva.
Nel nuovo sistema di relazioni sindacali l'informazione successiva è stata sostituita dal nuovo sistema di informazione e dal confronto.
In ragione di ciò si ritiene che la materia va inserita fra quelle previste negli artt. 4 e 5 del CCNL 2016/2018

Mansioni superiori. L'art. 28 CCNL del 07/04/1999, dispone che Il conferimento delle mansioni immediatamente superiori di cui al comma 2 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato mediante le procedure stabilite da ciascuna amministrazione secondo i propri ordinamenti, sulla base di criteri definiti previa consultazione RSU.
Nella logica del nuovo sistema relazione, si ritiene che tale materia sia ricompresa fra quelle previste dall'art. 4 e 8 del CCNL 2016/2018.
Rischio radiologico. L'art. 5, comma 4, del CCNL 20/9/2001, dispone che l'accertamento delle zone controllate deve essere effettuato sulla base delle disposizioni di legge in materia, ai fini dell'erogazione dell'indennità.
Il comma 5, precisa che gli esiti del controllo sono materia di informazione sindacale.
Si ritiene che tale disposizione sia ancora valida.

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione art. 13

L'istituzione di nuovi profili è strettamente riservata alla contrattazione nazionale, le singole aziende ed enti non sono abilitate a creare nuovi profili.
Vengono istituiti due nuovi profili per il settore della comunicazione e per il settore dell'informazione.
Sono utili alcune precisazioni.
L'articolo contrattuale non contiene nessun rinvio all'art. 9, comma 5, della legge 150/2000 che prevedeva la "individuazione e la regolamentazione dei profili professionali sono affidate alla contrattazione collettiva nell'ambito di una speciale area di contrattazione, con l'intervento delle organizzazioni rappresentative della categoria dei giornalisti".
In carenza della definizione contrattuale, le aziende non possono fare ricorso a quanto previsto dalla citata legge, ne di quanto previsto dal successivo DPR 422/2001.
Il personale già inquadrato nella categoria C impiegato nelle attività di comunicazione ed informazione, può passare alla categoria D), in base ai requisiti previsti per quest'ultima categoria dalla vigente declaratoria e nel rispetto della legge 150/2000, mediante le procedure previste dalle disposizioni legislative vigenti in materia di accesso.

Titolo V

Tipologie flessibili del rapporto di lavoro

Gli articoli da 57 a 61, trattano delle tipologie dei rapporti di lavoro flessibili:

- Art. 57 Contratto di lavoro a tempo determinato
- Art. 58 Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato
- Art. 59 Contratto di somministrazione
- Art. 60 Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 61 Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 62 Trattamento economico – normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Oltre il contratto a tempo indeterminato e a

tempo pieno sono possibili solo due tipologie contrattuali: il contratto di tipo subordinato a tempo determinato e il contratto di somministrazione a tempo determinato.
Con il nuovo CCNL si fissa il limite massimo all'attivazione di questi due tipi di contratto nella percentuale complessiva pari al 20 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato.
Ai lavoratori con contratto a tempo determinato sono finalmente estesi tutti i diritti dei lavoratori a tempo indeterminato.
I contratti a tempo determinato non possono superare i trentasei mesi eventualmente prorogabili di ulteriori dodici previo confronto con le organizzazioni sindacali e per casi particolari.
In ogni caso, ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dopo uno o più contratti a tempo determinato è riconosciuta l'anzianità di servizio anche di tutti i periodi di detti contratti.
In caso di assunzione a tempo indeterminato, ai lavoratori che hanno già compiuto almeno trentasei mesi a tempo determinato non si riducono i giorni di ferie come per gli altri lavoratori assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione.
Ai lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato può ora essere riconosciuto anche il trattamento accessorio nelle modalità previste dalla contrattazione integrativa e con risorse che l'amministrazione dovrà rendere disponibili in aggiunta alla normale consistenza dei fondi risorse decentrate.

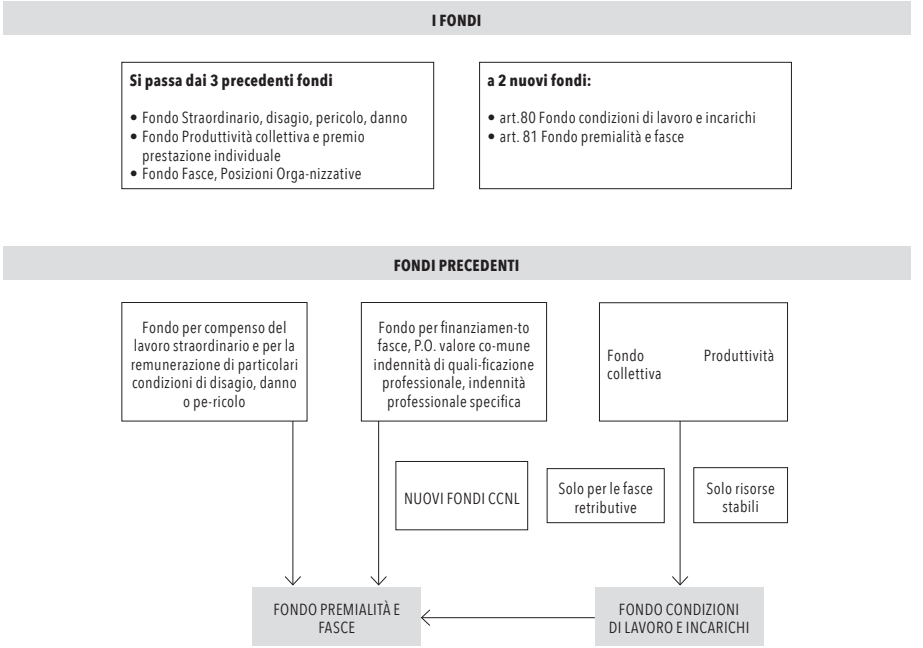
Precisazioni

Nell'art. 57, comma 11, si fa riferimento all'art. 19, comma 2, del decreto legislativo 81/2015, che riguarda la durata dei rapporti di lavoro a termine pari a 36 mesi, prorogabili di altri 12 mesi per il personale sanitario, nei casi tassativamente indicati dal CCNL. La disposizione di legge è stata modificata, da 36 mesi come periodo massimo, si passa a 24 mesi, ma tale disposizioni non si applica nei rapporti di lavoro pubblici (art. 1, 96/2018)
Con riguardo all'art. 60 (rapporto di lavoro a tempo parziale), è da precisare che nel nuovo articolato, non viene riportata la previsione del comma 7 dell'art. 23 del CCNL 7/4/1999 che vietava al lavoratore in part-time l'instaurazione di lavoro subordinato o autonomo con un'altra amministrazione pubblica. Ciò però non vuol dire che sia consentito, vale, infatti quanto disposto dall'art. 65 del DPR 3/1957, richiamato dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001.
Sempre sul tempo parziale, è da osservare che sono state apportate modifiche alle norme Brunetta del 2008 che resero di fatto impraticabile il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale.
Infatti, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione lavorativa non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi.
Inoltre, in sede di contrattazione integrativa, in presenza di gravi e documentate situazioni

familiari, preventivamente individuate, è l'elevazione della percentuale di un ulteriore 10%. Nella valutazione delle domande per il diritto di precedenza, oltre a considerare quanto previsto dall'art. 60, comma 8, lettere b) c) d) e) f), si deve tenere conto di quanto previsto dall'art. 8, commi 4 e 5, del D.Lgs 81/2015 e precisamente:

4. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

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



Fondo condizioni di lavoro e incarichi: cosa pagano

- Straordinari
- Condizioni di lavoro
- Incarichi funzionali e di coordinamento
- Indennità di qualificazione professionale specifica

Fondo premialità e fasce: cosa pagano

- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Nuove fasce retributive
- Fondo condizioni lavoro e incarichi
- Welfare integrativo
- Trattamenti economici accessori

Risorse disponibili per il salario accessorio

Superamento della logica del Fondo da utilizzare integralmente su base annua; Il Fondo va relazionato e rapportato a quanto previsto dal seguente dispositivo legislativo:
Vincolo di legge ovvero il dettato Art. 23, 2° comma, Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 (Decreto Madia). "Nelle more …… a decorrere dal 1.1.2017 l'ammontare complessivo le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, …… non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
A decorrere dalla predetta data è abrogato art.1 comma 236 legge 208/15.

Riportiamo la nota congiunta n. 5
Le parti si danno reciprocamente atto che le conclusioni contrattuali raggiunte realizzano un delicato equilibrio fra gli interessi delle parti, in funzione delle disponibilità economiche complessivamente stanziate anche in funzione della necessità di determinare un equilibrio nell'insieme delle conclusioni contrattuali del settore pubblico. Per questo motivo si conviene che qualora i contenuti del Contratto dell'area della Dirigenza Medica e Sanitaria fossero incoerenti con quanto sopra affermato e determinassero significativi scostamenti negli istituti contrattuali comuni e affini, ivi compresi gli effetti di ricaduta sul personale del comparto dell'attività libero professionale intra-moenia, esse si incontreranno per armonizzarle con quelle del presente contratto.
Per cui:
- I due fondi vanno costituiti con le regole e procedure contrattualmente definite;
- La somma dei due fondi va rapportata alla somma dei 3 fondi presenti e individuati nel 2016 se il dato è maggiore la spesa va rapportata alla somma dei fondi 2016 se il dato è minore (o uguale) la spesa segue il suo regolare corso ovviamente con le procedure e regole contrattualmente definite.

Si vedano il comma degli art.80 e 81 del CCNL.
- La fase di costituzione rientra nella sfera di competenza della Direzione Aziendale, pur non essendo materia di contrattazione come la verifica del rapporto con il dato 2016.

Deve essere avanzata richiesta di informazione.
Questa operazione di confronto deve essere certificata dall'Organo di controllo interno (Collegio Revisori).

Ipotesi schema procedurale per le risorse del salario accessorio

I principi sono:

- Fondi come strumento di definizione delle risorse disponibili per il salario accessorio.
- Il salario accessorio composto da più voci che hanno finalizzazione e natura fortemente differenziata tra di loro
- Per il legislatore (Madia) il salario accessorio è un unico insieme, per il CCNL il sono più voci
- La nozione di spesa va così rimodulata: prima tutte le risorse presenti nel fondo dovevano essere spese nel anno di competenza (procedure e regole contrattualmente definite) ora le risorse presenti nel fondo vanno tutte spese nell'anno di competenza nel limite fissato dalla legge ovvero i fondi 2016

Per cui proceduralmente vanno definiti:

- Fondo "condizioni di lavoro e incarichi" anno di riferimento
- Fondo "premialità e fasce"
- Individuata la somma dei 3 fondi 2016 va rapportata alla somma dei due fondi 2018
- Se il dato 2016 è superiore, non esiste impedimento su spesa 2018
- Se il dato 2018 è superiore, la spesa va rapportata al limite 2016, per cui vanno individuate voci da calmierare all'interno del vincolo.

È evidente che questa seconda fase è oggetto negoziazione aziendale e non può che riguardare le voci variabili annue.

ANNO 2017	ANNO 2018
Fondo condizioni lavoro	Fondo condizioni lavoro e incarichi
Fondo produttività	Fondo premialità e fasce
Fondo qualificazione (fondo soggetto a disarticolazione)	----------

Art. 80 Fondo condizione lavoro e incarichi

ISTITUITO: dal 01/01/2018
COSTITUITO DALLE RISORSE CONSOLIDATE AL 31/12/2017:

☐ del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno"
☐ del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" al netto delle risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive

Tali risorse sono:

- soggette a certificazione dal Collegio dei Revisori
- costituiscono un unico importo

Incrementato in maniera stabile da:

☐ di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e

a valere dall'anno 2019

☐ delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 (risparmi riduzione stabile d.o.) e 8 (aumento d.o. o dei servizi) del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate in sede di Confronto regionale.

☐ dalle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Incrementato in maniera variabile, di anno in anno,

da: quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett. d (Fondo premialità e fasce). La quantificazione delle risorse del Fondo deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

Fase della individuazione voci di spesa gravanti sul fondo

- Indennità di funzione organizzativa (per la durata incarico)
- Indennità professionale (per la durata incarico)

Per tutte e due queste fattispecie si ricorda la norma transitoria art.22 per gli incarichi
– diversamente denominati
– che prevede l'entrata in vigore del nuovo sistema degli incarichi solo dopo l'attivazione della prevista procedura

- Compensi lavoro straordinario
- Indennità correlate alle condizioni di lavoro
- Valore comune ex indennità qualificazione professionale e indennità specifica

Art. 81 Fondo premialità e fasce

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c), i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance, sono materia di confronto.

ISTITUITO: DAL 01/01/2018
COSTITUITO DALLE RISORSE CONSOLIDATE AL 31/12/2017:

☐ le risorse stabili del precedente «Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali».

☐ le risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale

Incrementato in maniera stabile da:

☐ un importo calcolato in rapporto al nuovo valore della fasce attribuite per effetto degli incrementi stipendiali di cui all'art. 76, comma 1, che gravano sul fondo;

☐ delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, commi 4 (risparmi riduzione stabile d.o.) e 8 (aumento d.o. o dei servizi) del CCNL 7/4/1999, nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6-bis;

Incrementato in maniera variabile, di anno in anno, da:

- ☐ delle risorse non-consolidate regionali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 30 del CCNL 19/4/2004, alle condizioni e con i vincoli ivi indicati, con destinazione alle finalità di cui al comma 6 lettere a), b), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale;
- ☐ delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997;
- ☐ della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- ☐ delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, coerenti con le finalità del presente Fondo, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'articolo dall'art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e quelle di cui all'art. 8 del DM 28/2//1997;
- ☐ degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", stanziate a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente
La quantificazione delle risorse del Fondo deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017.

> Comma 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Fase della individuazione voci di spesa gravanti sul fondo

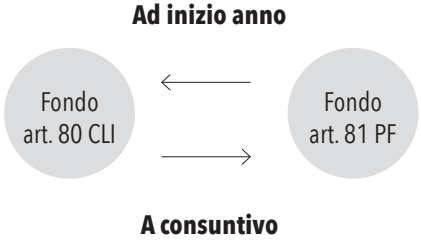
- premi correlati performance organizzativa e individuale

- attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguenza copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili
- eventuale trasferimento risorse, su base annua, al fondo premialità
- misure di welfare integrativo
- trattamenti economici a seguito specifiche disposizioni di legge

"Permeabilita' "dei fondi

Art. 80, comma 4: Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo premialità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo premialità e fasce).

Art. 81, comma 6, lett. d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80.



Differenziazione del premio individuale (art. 82)

Individua specifici meccanismi premiali in base ai quali, per i lavoratori che conseguano le valutazioni più elevate, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale, che va ad aggiungersi alla quota del premio già spettante in base al sistema di valutazione adottato, nelle singole aziende o enti.
Tale maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
Un ruolo importante è demandato alla contrattazione integrativa a cui compete di definire, in via preventiva, una limitata quota di personale a cui potrà essere destinata la suddetta maggiorazione.
Lo strumento ad oggi più utilizzato è la scheda di valutazione individuale, con diversi gradi di valutazione.

Misure per disincentivare gli elevati tassi di assenza del personale (Art. 83)

Ai sensi dell'art. 7 (organismo paritetico per l'innovazione), comma 5, costituiscono oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Il d.lgs. n. 75 del 2017 demanda espressamente alla contrattazione collettiva l'introduzione di misure per disincentivare le assenze del personale.
Spetta all' Organismo paritetico per l'Innovazione (Art. 7) composto da rappresentanti dell'azienda/ente e dalle OO.SS firmatarie del CCNL, l'analisi dei dati delle assenze del personale.
L'analisi dei dati non deve essere riferita a soli elementi numeri e/percentuali -anche su base storica - ma deve riguardare anche le cause (oltre che gli effetti) che sono all'origine delle assenze.
È consigliabile separare per titoli le assenze, ad esempio: assenze per congedi parentali, assenze derivanti da permessi retribuiti, assenze derivanti da infortuni sul lavoro, assenze derivanti da malattie, eventualmente a loro volta distinte fra malattie "lunghe" ed assenze "brevi" anche a ridosso di festività e riposi, e così via.
Nella determinazione delle assenze, si dovrà tenere in debito conto l'età media del personale, la dotazione organica, la tipologia dei servizi/reparti maggiormente coinvolte da assenze.
Utile può essere una preventiva analisi dei dati risultanti dalla rilevazione dello stress da lavoro correlato, e dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
Lo scopo primario deve essere quello di ridurre le cause che possono determinare assenze improprie, ed è compito dell'organismo paritetico proporre misure finalizzate alla riduzione delle aziende.
Dovrà essere cura dei rappresentati sindacali nell'organismo paritetico, operare in sinergia con le RSU, per valutare preventivamente le misure suggerite dall'organismo paritetico.
Nel valutare il fenomeno, si dovrà considerare che l'assenteismo nel suo insieme è indice di un cattivo clima lavorativo e di una organizzazione disfunzionale e non motivante per le persone, che presenta segnali molto chiari, quali, la crescita dei piccoli infortuni, gli incidenti, i litigi, le controversie, le lamentele, la scarsa coesione dei gruppi, ecc.
Occorre distinguere tra l'assenteismo fisiologico da quello "sistematico". In tal senso si dovrebbe definire la percentuale riferita a quello fisiologico; in alcune Regioni è determinato nella definizione del fabbisogno del personale.
Conseguentemente, le azioni positive, per la prevenzione, devono partire da un'analisi approfondita del «clima aziendale», agendo sulle cause primarie, definendo eventi sentinella.
Il CCNL prevede misure "sanzionatorie"
Nell' ipotesi in cui i dati rilevati nell'anno successivo non comportino il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti, sono previsti due meccanismi sanzionatori: il primo, definito a livello nazionale, riguarda il fatto che gli incrementi delle risorse del fondo non possono essere utilizzati con la conseguenza che il limite, riferito all' anno precedente, permane fino a quando i suddetti obiettivi non siano stati effettivamente conseguiti.
Il secondo strumento sanzionatorio riguarda invece gli effetti sulla premialità individuale, la cui definizione viene invece rinviata alla contrattazione integrativa

Sistema di classificazione professionale
(art. 12)

È uno dei punti di impegno/lavoro più qualificanti del nuovo contratto per la valorizzazione delle professionalità. La commissione paritetica, che dovrà terminare i propri lavori entro il mese di luglio 2018, è chiamata formulare proposte organiche volte ad avviare un processo di innovazione dell'attuale sistema di classificazione al fine di individuare nuove soluzioni che consentano il pieno riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti in un contesto sanitario profondamente modificato negli ultimi 20 anni che vede, in maniera sempre più diffusa, nuovi modelli organizzativi prendere corpo con un ruolo fondamentale dei professionisti del comparto, tenendo conto dell'evoluzione formativa, scientifica e tecnologica.
Grazie all'intervento della FP CGIL i compiti assegnati alla Commissione paritetica sono chiari e opportunamente esplicitati per dare finalmente risposte alle giuste istanze dei lavoratori:

- individuare linee di evoluzione e sviluppo dell'attuale classificazione del personale, per la generalità delle aree professionali, verificando in particolare le possibilità di una diversa articolazione e semplificazione delle categorie, dei livelli economici e delle fasce
- effettuare una analisi delle declaratorie, delle specificità professionali e delle competenze avanzate ai fini di una loro valorizzazione;
- effettuare una analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione allo sviluppo della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'intervento sanitario e sociosanitario;
- rivedere i criteri di progressione economica del personale all'interno delle categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata;
- verificare la possibilità di prevedere, in conseguenza dell'evoluzione normativa e del riordino delle professioni nell'ambito del sistema sanitario nazionale, con particolare riferimento all'istituzione della nuova area delle professioni socio-sanitarie, la suddivisione del personale nelle seguenti aree prestazionali.
- Le disposizioni sul sistema di classificazione previste dai precedenti CCNL restano in vigore, sono riportare all'interno del Testo Unico.

Chiarimenti. Riassorbimento in caso di passaggi orizzontali

Sulla base dei valori del contratto 31 luglio 2009, un dipendente arrivato alla categoria C, posizione economica C5, aveva maturato uno stipendio di 24672 euro per dodici mensilità. Lo stipendio, invece, di un dipendente di categoria D, posizione economica D1, ammonta a 22903 euro.
Se quindi, quel dipendente di categoria C-C5 avesse ottenuto una progressione verticale da

C a D, si troverebbe con un trattamento tabellare più basso.
Per questo motivo l'articolo 31, comma 10, del contratto 7 aprile 1999 come modificato dall'articolo 23 del contratto 19 aprile 2004, aveva previsto che al lavoratore venisse riconosciuto un assegno personale per la differenza.
Il nuovo contratto, però, ha portato il dubbio: ora che ai dipendenti vanno corrisposti gli arretrati contrattuali, l'assegno deve essere riassorbito da questi maggiori importi?
Nel quesito in esame, l'Aran, dà risposta negativa, in quanto, il riassorbimento della somma può avvenire esclusivamente a seguito di nuove progressioni orizzontali e non per il semplice riconoscimento di nuovi importi dovuti da un contratto nazionale.
Il parere dell'Aran, però, va oltre e spiega in che correlazione stanno le regole per le progressioni verticali rispetto alle procedure di progressione di carriera introdotte dall'articolo 24 del Dlgs 150/2009.
La Riforma Brunetta, infatti, ha stoppato l'istituto delle progressioni verticali prevedendo che il passaggio tra le categorie possa avvenire solo come riserva di concorso pubblico.
Dal punto di vista retributivo, quindi, al dipendente che partecipa a un concorso (ancorchè con riserva) non possono essere garantiti stipendi ad personam al fine di garantire lo stipendio in godimento. La possibilità era riservata solo alle progressioni verticali ma di certo non alle progressioni di carriera del Dlgs 150/2009.
Tra l'altro, il Dlgs 75/2017 ha riesumato a determinate condizioni e per l'asso temporale 2018/2020 le progressioni verticali vecchia maniera.
Da rilevare che Il nuovo contratto non ha modificato le vecchie regole sul sistema di classificazione.

Chiarimenti. Trattamento economico in caso di assunzione presso un'altra azienda.

La questione riguarda il trattamento economico che deve essere riconosciuto ad un lavoratore che, già in possesso della fascia economica D4 presso una azienda di precedente impiego, viene successivamente assunto da altra Azienda, mediante scorrimento di una graduatoria di altra Azienda Sanitaria, in fascia economica D).
Occorre rifarsi all'art. 6 del CCNL del 20.9 2002 "Clausola di interpretazione autentica" espressamente dispone che "l'art. 31, comma 10 del CCNL 7 aprile 1999 si applica anche nel caso di dipendenti del Servizio sanitario nazionale vincitori di pubblico concorso o assunti a tempo determinato".
L'art. 31, comma 10, così letteralmente dispone: " In caso di passaggio tra categorie o di livello economico all'interno di una categoria, il dipendente acquisisce il trattamento economico iniziale previsto per il nuovo profilo conseguito. Qualora il trattamento economico in godimento della fascia retributiva di appartenenza risulti superiore, il dipendente conserva il trattamento più favorevole che sarà assorbito con la acquisizione della successiva fascia retributiva nel profilo di nuovo inquadramento. Al dipendente va altresì corrisposta - ove spettante al nuovo profilo acquisito - la indennità

di cui all'art.30, comma 5. Non si dà luogo al riassorbimento della differenza stipendiale se l'incremento del tabellare è derivante dai rinnovi contrattuali. Tale disposizione si applica anche per i passaggi successivi al primo inquadramento".
Le finalità delle clausole sono quelle di garantire il maturato economico in godimento dal lavoratore nella categoria e fascia di provenienza.
Ad integrazione delle disposizioni appena riportate occorre richiamare anche i commi 5 e 6 dell'art. 23 del CCNL del 19.4.2004:

5. A decorrere dal 1 gennaio 2002 il personale dipendente da un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso pubblico presso la stessa o altra azienda o ente conserva la retribuzione individuale di anzianità (RIA), ove in godimento, nella misura già acquisita. Tale mantenimento è garantito dal fondo dell'art. 39 del CCNL 7 aprile 1999, ove confluiscono i risparmi della RIA del personale cessato dal servizio ai sensi dell'art. 3, comma 3, lett. a) del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico.

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

Chiarimenti. Progressioni economiche nei rapporti di lavoro a termine

Non si rinviene nelle disposizioni contrattuali e legislative nessuna norma preclusiva, tuttavia, a parere dell'ARAN, il personale a tempo determinato non può partecipare alle progressioni economiche orizzontali e ciò principalmente alla luce dell'attuale quadro legislativo che fonda tale tipologia di selezione/beneficio su di un sistema di valutazione meritocratico, il quale mal si concilia con la precarietà e la durata limitata nel tempo del rapporto di lavoro a tempo determinato.
Tuttavia, proprio in mancanza di precise disposizioni, non può essere preventivamente preclusa la possibilità di progressioni orizzontali anche per il personale assunto a tempo determinato, avuto riguardo della capienza del fondo e della durata dei rapporti di lavoro a termine, in particolare nel caso in cui si siano riprodotti nel corso del tempo.

Chiarimenti.
Art. 13. Come si applica l'art. 13 del nuovo CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018 con riferimento alle modalità di inquadramento di personale di categoria C già impiegato nelle attività di comunicazione di informazione?

Con riferimento alle modalità di applicazione dell'art. 13 del CCNL Comparto Sanità del 21/05/2018, si rappresenta che il passaggio dalla categoria C alla categoria D avviene, in base ai requisiti previsti per quest'ultima categoria dalla vigente declaratoria e nel rispetto della legge 150/2000, mediante le procedure previste dalle disposizioni legislative vigenti in materia di accesso.

Incarichi

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, sono materia di confronto:
Lett. d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione; e
Lett. e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità
2 TIPOLOGIE:
- Organizzazione
- Professionale

Elementi caratterizzanti:
- Conferma delle attribuzioni di categoria e profilo
- Responsabilità aggiuntive e/o più complesse
- Superamento e ridefinizione delle attuali Posizioni Organizzative Ridefinizione e riassorbimento della funzione di coordinamento all'interno incarichi di organizzazione
- Superamento della denominazione "esperto" con "senior"
- Sovraordinazione degli incarichi organizzativi sugli incarichi di funzione professionale
- Le Aziende ridefiniscono proprio sistema degli incarichi

Incarico di organizzazione

Carattere: comporta l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi alla funzione sanitaria e socio sanitaria.
Graduazione: sistema degli incarichi va graduato secondo criteri di complessità definiti dalla regolamentazione. Nella graduazione va tenuto conto che sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale. Materia di confronto sindacale.

Funzione di Coordinamento: ricompresa all'interno del sistema degli incarichi

Requisiti:
- appartenenza categoria D
- cinque anni di esperienza in categoria D; Specifica: per la sola funzione di coordinamento possesso master legge 43/2006

Elemento da valorizzare: laurea magistrale specialistica.
Specifica:
per la funzione di "specialista" il possesso ma-

ster specialistico di I° livello legge 43/2006.
Specifica: per la funzione di "esperto" aver acquisito competenze avanzate tramite percorsi formativi complementari regionali e attraverso esercizio di attività professionali riconosciute dalle regioni.

Tipologie: organizzazione - professionale

Incarico di organizzazione:
Carattere: comporta funzioni di gestione di servizi di particolare complessità caratterizzate da:
- ELEVATO grado di autonomia gestionale
- ELEVATO grado di autonomia organizzativa
- POSSIBILE attività di coordinamento di altro personale

Graduazione: sistema degli incarichi va graduato secondo criteri di complessità definiti dalla regolamentazione. Nella graduazione va tenuto conto che sono sovraordinati agli incarichi di funzione professionale.

Incarico professionale

Carattere: comporta funzioni di "alta professionalità e specializzazione correlate alla iscrizione ad albi professionali ove esistenti.

Requisiti:
- appartenenza categoria D;
- cinque anni di esperienza nel profilo e in categoria D.

Specifica: per la sola funzione di incarico professionale l'iscrizione all'albo ove esistente.

Istituzione e graduatorie incarichi di funzione

Caratteri fondamentali:
- esigenze di servizio;
- propri ordinamenti e leggi regionali di organizzazione;
- scelte programmazione sanitaria e socio sanitaria nazionale e/o regionali.

Strumento istitutivo e limiti:
- atto previsto da leggi e regolamenti (atto aziendale);
- risorse disponibili nel fondo "Condizione di lavoro e incarichi";
- graduazione nel range 1.678.48 (ex importo base coordinamento) a 12.000 euro. Se l'importo assegnato è inferiore a 3227,85 spetta eventuale compenso per lavoro straordinario ove svolto.

Criteri Graduazione (sono implementati con il confronto sindacale):
- dimensione organizzativa di riferimento
- livello di autonomia e responsabilità
- tipologia specializzazione
- complessità implementazione competenze
- valenza strategica rispetto obiettivi aziendali

Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione

Conferibili anche a personale a tempo parziale per incarichi "di base" graduati in maniera inferiore a 3.227,85 euro anno e in proporzione durata prestazione lavorativa
criteri selettivi e le modalità formulati dall'A-

zienda in via preventiva;
avviso di selezione unico strumento di partecipazione; provvedimento scritto e motivato riportante contenuti e descrizione linee di attività;
incarico a termine con durata minimo 3 massimo 5 rinnovabili una volta senza procedura per la durata massima di 10 anni (non è previsto l'istituto della proroga);
Revoca, che comporta la perdita dell'indennità, da fare sempre con atto motivato, esclusivamente per:

- diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale (esclusa qualsiasi forma di spoil system o semplice delibera aziendale)
- valutazione negativa (da esprimersi nei modi previsti dal codice)
- venir meno di uno o più requisiti richiesti per l'attribuzione (cambio categoria o profilo).

Riepilogo procedura per l'applicazione del sistema degli incarichi di funzione

L'Azienda o Ente:
determina sulla base di quanto descritto il proprio assetto organizzativo (spettanza datoriale)
individua le specifiche responsabilità per incarico (spetta alle aziende)
definisce i criteri di complessità per la graduazione (materia di Confronto con le organizzazioni sindacali)
verifica le risorse disponibili nel fondo "condizioni di lavoro e incarichi" (confronto negoziale sulle risorse disponibili, contrattazione integrativa nella ripartizione risorse, mentre la costituzione del fondo spetta ad alle aziende.
assegna l'incarico (criteri materia di Confronto con le organizzazioni sindacali)
atto scritto la cui responsabilità applicativa spetta alle aziende

Risorse economiche incarichi professionali

Per gli incarichi professionali non esiste un consolidato finanziario, le risorse con cui saranno finanziati tutti gli incarichi professionali sono da reperire, all'interno del Fondo "Condizioni di lavoro e incarichi" – comprensivo a partire dal 2019 dei 91 € procapite
In fase di programmazione del sistema degli incarichi è consigliabile di agire con prudenza per evitare di trovarsi verso la fine dell'anno ad avere difficoltà per il pagamento dello straordinario e delle indennità.
È però possibile trasferire risorse dal fondo premialità e fasce (art. 80, comma 4), sapendo che in tal modo diminuiscono le risorse per la produttività e sulla percentuale della performance
Anche gli incarichi di organizzazione, sebbene abbiano un consolidato storico, insieme a quelli nuovi sono tutti da finanziare ex novo e la quota da destinare all'intera platea degli incarichi (di organizzazione e professionali).
Uno scenario che potrebbe presentarsi per finanziare i nuovi incarichi professionali è quello di un ridimensionamento del numero delle vecchie posizioni organizzative che liberebbe risorse per gli specialisti e gli esperti.
Una simulazione
Ipotizzando di non toccare il consolidato deri-

vante dalle ex posizioni organizzative ed ex coordinamenti e di non fruire di risorse del fondo ex art. 81, in una azienda con 3.000 dipendenti del comparto in servizio al 31.12.2015, dal prossimo anno saranno disponibili stabilmente € 273.000.
Con questo importo si potrebbero conferire 162 incarichi professionali di valore iniziale o, naturalmente, un numero minore qualora si volesse attribuire valori maggiori.

Sintesi degli aspetti di maggior impatto organizzativo

- Gli incarichi riguardano tutti i ruoli e soltanto la ctg D, compreso il livello Ds
- Individuazione completa del pregresso per la messa a regime del nuovo sistema
- Non sono cumulabili tra loro
- Tutti sono conferiti a tempo (3/5 anni) e mediante selezione
- graduazione nel range 1.678.48 (ex importo base coordinamento) a 12.000 euro. Se l'importo assegnato è inferiore a 3227,85 spetta eventuale compenso per lavoro straordinario ove svolto.
- Individuazione dei criteri Graduazione, materia di confronto sindacale
- Gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati a quelli professionali
- Il coordinamento ex lege 43/2006 è ricompreso negli incarichi di organizzazione – no assistenti sociali
- Valutazione annuale e a fine incarico – strategica è la questione di chi valuta
- La conferma dell'indennità di coordinamento alla data del 31 agosto 2001 (art. 21)
- Il valore di una ex PO può essere abbassato
- Possibilità di conferire incarichi ai comandati

Un possibile percorso

Il percorso necessita, da parte delle RSU e del sindacato, di una decisione strategica iniziale che esprima chiaramente le scelte riguardo al numero e alla qualità degli incarichi rispetto alle due distinte tipologie, questo per agire l'interlocuzione preventiva con le aziende che predisporranno i loro piani, in particolari sulle funzioni di loro spettanza.
Il nuovo sistema degli incarichi produce riflessi sulla professionalità, sulla qualità del lavoro e produce innovazioni sull'organizzazione del lavoro.
Inoltre: impatta direttamente sui criteri e la ripartizione delle risorse che, invece, sono materia di confronto e/o contrattazione.
Ne consegue:
Che i soggetti sindacali dovranno, in via prioritaria, acquisire dalle aziende informazioni preventive su:

a) l'ammontare delle risorse del fondo disponibili
b) La spesa, anche storica, per indennità, straordinari
c) Il numero dei coordinamenti e il numero delle posizioni organizzative accese, la loro ubicazione
d) Le determinazioni aziendali sugli assetti organizzativi (che spetterebbe alle aziende)
e) Sull'individuazione delle specifiche responsabilità per incarico (che spetterebbe alle aziende)

f) Tutto ciò prima di discutere di costituzione e distribuzione dei fondi, poi i criteri per gli incarichi, ecc.

Schema di sintesi del percorso

- stante i riflessi che le scelte avranno su OdL, professionalità, innovazioni sui servizi, sull'ammontare del fondo, ecc. la programmazione degli incarichi deve avvenire previa informazione/acquisizione da parte delle RSU e delle OO.SS delle informazioni necessarie del piano aziendale, del numero degli incarichi, delle tipologie, ecc., anche allo scopo di definire la graduazione degli incarichi che è materia di confronto
- definizione requisiti per il professionista "esperto": percorsi formativi complementari regionali e particolari attività professionali
- criteri di conferimento: definiti dall'Azienda previo confronto
- procedura assegnazione: per tutti bando di selezione svolta dall'Azienda
- assegnazione: con atto scritto dall'Azienda
- valutazione: criteri nel Piano della performance previo confronto
- rinnovo: da parte dell'Azienda una sola volta senza nuova selezione
- revoca: da parte Azienda su criteri stabiliti previo confronto può avvenire per modifiche organizzative, valutazione negativa, perdita requisiti assegnazione.
- Contrattazione e/o confronto costituzione dei fondi, criteri incarichi, ecc.
- definizione trattamento economico: sulla base delle risorse disponibili nel Fondo ex art. 80 previa contrattazione integrativa

Periodo di transizione

Potrebbe accadere che nella fase di transizione che una funzione resti vacante per l'eventuale cessazione dell'ex titolare della PO o del coordinamento.
Cosa fare allora per evitare la discontinuità della funzione?

Ipotesi di intervento:

1) affidare un incarico a scavalco ad un altro dipendente già titolare di incarico analogo

2) attribuire le mansioni superiori sul posto resosi vacante secondo le regole dell'art. 28 del CCNL del 7.4.1999

3) costruire un progetto obiettivo mirato e circoscritto da attribuire ad un dipendente per il tempo strettamente necessario a garantire le funzioni sino alla messa a regime degli incarichi.

Tipo incarico		Indennità incarico	Compensi per straordinario	Quali professioni	Requisiti	Durata e possibilità conferma	Revoca
Organizzazione	Coordinamento	Da un minimo di € 1.678,48 a un massimo di € 12.000,00 comprensivi della 13a mensilità	Per tutti è assorbito dall'indennità, se questa supera i 3.227,85 €	Professioni sanitarie. Possibile asse-gnare incarichi a Part time (sino a € 3.227,85)	Master + 3 anni anzianità (Laurea magistrale è titolo valuta-bile in selezioni per incarichi più complessi)	Da minimo di tre anni a un massimo di cinque anni. È rinnovabile solo una volta e poi deve essere rimesso a selezione. Durata massima complessiva di 10 anni	Per tutti, la revoca prima della scadenza può avvenire: • in caso di valutazione negativa • in caso di riorganizza-zione che non preveda più la funzione • per il venir meno dei requi-siti richiesti per l'incarico Per coordinamento a esaurimento, l'indennità di parte fissa è permanente e non revocabile (anche se non si svolge più l'incarico)
	Organizzazione			Tutte le professioni di tutti i ruoli Possibile assegnare incarichi a Part time (con indennità fino a € 3.227,85)	Almeno 5 anni di esperienza in categoria D		
	Coordinamento a esaurimento	Parte fissa di € 1.549,37, a cui si aggiunge la 13a mensilità		Professioni sanitarie e Assistenti sociali	Essere inquadrati in categoria D e avere svolto funzioni di coordinamento alla data del 31/08/2001	L'incarico è riassorbito dalle nuove tipologie, con le nuove regole	
Professionale	Specialista	Da un minimo di € 1.678,48 a un massimo di € 12.000,00 comprensivi della 13a mensilità		Professioni sanitarie	Master specialistico	Da un minimo di tre anni a un massimo di cinque anni. È rinnovabile solo una volta e poi deve essere rimesso a selezione. Durata massima complessiva di 10 anni	
	Esperto			Professioni sanitarie	Corsi regionali		
	Professionale			Professioni ruolo amministrativo, tecnico e pro-fes-sionale	Almeno 5 anni di esperienza in categoria D + eventuale abili-tazione		

Lavoro straordinario
(art. 31)

- Non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
- L'effettuazione al lavoro straordinario deve essere sempre preventivamente autorizzata.
- I lavoratori possono essere esonerati dal lavoro straordinario per giustificati motivi derivanti da esigenze personali e familiari.
- Non è vero che le ore di straordinario sono aumentate: restano di 180 ore pro-capite, aumentabili a 250 ore per il 5% del perso-nale.
- Restano ferme le maggiorazioni del 15%. 30%. 50%.

Con l'incremento della paga base, aumenta il valore dello straordinario.

Il termine entro il quale su richiesta del dipen-dente si può dar luogo a corrispondente riposo compensativo è elevato ad un massimo 4 mesi (nel precedente CCNL il termine era 1 mese).

	Ore straordinarie 1.01.2009			Ore straordinarie 1.05.2018		
	Diurno (+15%)	Notturno o Festivo (+30%)	Notturno e Festivo (+50%)	Diurno (+15%)	Notturno o Festivo (+30%)	Notturno e Festivo (+50%)
Bs5	13,07	14,77	17,05	13,65	15,43	17,80
Bs4	12,65	14,30	16,50	13,21	14,93	17,23
Bs3	12,24	13,84	15,97	12,79	14,45	16,68
Bs2	12,00	13,56	15,65	12,53	14,16	16,34
Bs1	11,65	13,17	15,20	12,17	13,76	15,87
Bs	11,30	12,77	14,74	11,80	13,34	15,39
B5	12,25	13,84	15,97	12,79	14,46	16,68
B4	12,00	13,56	15,65	12,53	14,16	16,34
B3	11,75	13,28	15,33	12,27	13,87	16,01
B2	11,55	13,05	15,06	12,06	13,63	15,73
B1	11,22	12,68	14,63	11,72	13,25	15,28
B	10,91	12,33	14,22	11,39	12,88	14,86
A5	11,18	12,64	14,58	11,68	13,20	15,23
A4	10,99	12,43	14,34	11,48	12,98	14,97
A3	10,81	12,22	14,10	11,29	12,76	14,72
A2	10,64	12,03	13,88	11,12	12,57	14,50
A1	10,37	11,72	13,53	10,83	12,24	14,13
A	10,09	11,41	13,16	10,54	11,91	13,75

	Ore straordinarie 1.01.2009			Ore straordinarie 1.05.2018		
	Diurno (+15%)	Notturno o Festivo (+30%)	Notturno e Festivo (+50%)	Diurno (+15%)	Notturno o Festivo (+30%)	Notturno e Festivo (+50%)
Ds6	18,15	20,52	23,68	18,96	21,43	24,73
Ds5	17,43	19,71	22,74	18,21	20,58	23,75
Ds4	16,91	19,12	22,06	17,66	19,96	23,04
Ds3	16,41	18,55	21,40	17,14	19,37	22,35
Ds2	15,80	17,86	20,61	16,50	18,65	21,52
Ds1	15,21	17,20	19,84	15,89	17,96	20,72
Ds	14,64	16,55	19,09	15,29	17,28	19,94
D6	16,46	18,61	21,47	17,19	19,44	22,43
D5	15,89	17,96	20,72	16,59	18,76	21,64
D4	15,43	17,44	20,12	16,11	18,21	21,01
D3	14,97	16,93	19,53	15,64	17,68	20,40
D2	14,52	16,42	18,94	15,17	17,15	19,78
D1	14,07	15,90	18,35	14,69	16,61	19,17
D	13,57	15,34	17,70	14,18	16,02	18,49
C5	15,16	17,13	19,77	15,83	17,89	20,65
C4	14,46	16,34	18,86	15,10	17,07	19,69
C3	13,79	15,59	17,99	14,40	16,28	18,79
C2	13,34	15,08	17,40	13,93	15,75	18,17
C1	12,89	14,57	16,81	13,46	15,22	17,56
C	12,50	14,13	16,30	13,05	14,76	17,03

Titolo VIII
trattamento economico

L'art. 42, comma 10, lett. a) fa riferimento alla tabella C) del CCNL del 1995, ma, non è riportata nel nuovo testo contrattuale, ciò potrebbe ingenerare confusione. Si riporta la tabella.
Individuazione delle voci di retribuzione accessoria utili ai fini dei diversi istituti contrattuali

			voci	retributive	
istituti CCNL	**indennità**	**varie**	**straordinario**	**Indennità fisse e pensionabili ai sensi dell'art. 2, c. 9 L. 335/995****	**Nucleo familiare**
	turni etc.	Reperibilità			
tempo parziale verticale	SI*	NO,	NO,	SI*	SI
tempo parziale orizzontale	SI*	NO,	NO,	SI*	SO
tempo determinato	SI	SI	SI	SI	SI
ferie	NO,	NO,	NO,	SI	SI
permessi ex congedi strord.	NO	NO	NO	SI	SI
assenze per malattia sup. 15 gg.con ricovero e per infortuni e cause di servizio	NO	NO	NO	SI	SI
antens. obblig. facolt. 30 gg.	NO	NO	NO	SI	SI
astensione facoltativa	NO	NO	NO	SI	SI
sospens. caut. proc. disciplinare	NO	NO	NO	SI	SI
sospens. caut. proc. penale	NO	NO	NO	NO	SI
indennità mancato preavviso	NO	NO	NO	SI	SI

Elemento perequativo art. 78

Sulla base delle previsioni dell'art. 78 del CCNL, l'elemento perequativo rappresenta una specifica, autonoma e distinta voce retributiva, la cui corresponsione avviene una-tantum nell'arco di uno specifico e determinato periodo temporale.
Proprio per tale caratteristiche esso non è "stipendio" e, pertanto, non rientra in nessuna delle nozioni di retribuzione di cui all'art. 75; l'ulteriore conseguenza è che esso non può essere considerato nella base di calcolo né del compenso per lavoro straordinario o di qualunque altro compenso che assuma, comunque, una delle suddette nozioni di retribuzione come base.
Inoltre. non può neanche essere qualificato come "trattamento economico accessorio"; conseguentemente, si ritiene che non vada sottoposto alla trattenuta per i primi 10 giorni di assenza per malattia.

Formazione

Realizzazione della formazione continua, l'aggiornamento e la formazione professionale del personale rappresenta un fattore strategico per

le aziende sanitarie.
Per quanto attiene alla formazione continua obbligatoria, le Aziende dovranno offrire adeguati percorsi formativi al fine di dare compiuta attuazione degli artt. 53/54 e 55 del CCNL, nell'ambito delle apposite linee di indirizzo regionali.
I programmi annuali e pluriennali ed i progetti formativi aziendali dovranno contemperare l'obiettivo sopra richiamato con la disponibilità delle risorse finanziarie, pari all'1% del monte salari, con l'esigenza di garantire la continuità delle attività aziendali.
Visto l'art. 54, comma 10, relativo al ruolo assegnato all'organismo paritetico in materia di formazione, i programmi e gli obbiettivi formativi predisposti dalle aziende, saranno portati a conoscenza, discussi e implementati in sede di organismo paritetico prima del loro concreto avvio.
Il ruolo dell'organismo paritetico (art. 54)
L'organismo paritetico per l'innovazione dovrà richiedere alle aziende e agli enti, i piani formativi in essere, la programmazione in itinere, oltre che tutti gli elementi utili alla conoscenza relativa ai fabbisogni formativi del personale.
Ricevuta la documentazione completa, l'organismo dovrà:

- rilevare la rispondenza dei piani formativi con le finalità definite, in via generale, dall'art. 53 del CCNL (destinatari e processi della formazione)
- Potrà avanzare proposte, integrazioni, suggerire modifiche
- Definire le modalità di controllo e monitoraggio dell'effettiva attuazione dei piani
- Definire le modalità di controllo e monitoraggio circa l'utilizzo delle risorse economiche finalizzate
- Formulare proposte sui criteri per la partecipazione del personale

Rilevazione dei fabbisogni formativi

La predisposizione dei piani annuali di formazione, compresa quella obbligatoria, richiede la preventiva rilevazione dei fabbisogni, anche ai fini del finanziamento.
Una modalità è quella di assegnare ad ogni Dipartimento il budget relativo all'aggiornamento obbligatorio, sia collettivo che individuale, comprensivo del rimborso spese di viaggio.
Una volta determinato il fabbisogno formativo, si dovrebbe procedere alla pianificazione della attività formativa in termini di:

- Tipologia di evento al quale si intende ricorrere (corso di formazione, tavola rotonda, corso pratico, corso di aggiornamento, tirocinio ecc.);
- Obiettivi, in termini di competenze che si intende fare acquisire ai discenti;
- Caratteristiche dei partecipanti;
- Eventuali requisiti minimi per l'ammissione;
- Metodologia didattica (Lezioni magistrali, relazioni su tema preordinato, dimostrazioni tecniche, confronto / dibattito ecc.)
- Strumenti e metodologie per la verifica degli apprendimenti

Il ciclo della formazione può essere distinto in due fasi:
La MACROPROGETTAZIONE: si svolge annualmente e si dovrebbe articolare nelle seguenti fasi:

- fase a. Linee di indirizzo della formazione
- fase b. Analisi dei Bisogni Formativi ed elaborazione dei Dossier Formativi
- fase c. Valutazioni del Comitato di Garanzia Paritetico
- fase d. Piano Aziendale della Formazione: pubblicazione, implementazione e monitoraggio
- fase e. Verifiche, valutazioni conclusive e report annuale

La MICROPROGETTAZIONE scandisce le fasi di implementazione dei singoli progetti formativi:

- fase a. Progettazione esecutiva del programma formativo
- fase b. Autorizzazione, attivazione e accreditamento
- fase c. Implementazione, monitoraggio e verifiche interne al programma formativo
- fase d. Valutazioni, rendicontazione, liquidazione, certificazioni, pagamenti
- fase e. Follow up

Contenuti del piano formativo

Nella progettazione della formazione, è opportuno prevedere momenti formativi riguardo il fenomeno delle aggressioni agli operatori sanitari. Possono essere ECM in quanto riconosciuti da AGENAS.

In linea generale il piano formativo dovrà contenere, oltre agli strumenti di verifica e di focus nel corso dell'anno, dovrà considerare:

- le esigenze di formazione continua degli operatori appartenenti ai diversi profili
- le esigenze specialistiche e trasversali rilevate nella preventiva analisi dei bisogni
- la programmazione e l'inserimento delle innovazioni tecnologiche e normative
- lo sviluppo delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi aziendali, anche in tema di valorizzazione del personale, produttività e performance
- il monitoraggio e la valutazione finale degli eventi formativi, anche in relazione ai crediti formativi erogati
- il supporto della qualità scientifica e professionale
- l'implementazione della formazione sul campo
- i corsi obbligatori previsti dal D.Lgs 81/2008
- formazione manageriale per gli incarichi funzionali
- la promozione del benessere organizzativo
- la partecipazione a corsi, seminari, convegni di rilevanza nazionale e internazionale
- giornate di studio, tavole rotonde o altre iniziative organizzate da Regioni o enti del SSN
- le modalità del controllo dei costi
- percorsi formativi strategici, ad esempio: umanizzazione delle cure, reti cliniche integrate, appropriatezza delle prestazioni sanitarie, responsabilità professionale (legge Gelli), prevenzione delle aggressioni, la qualità dei processi amministrativi e tecnici,
- multiculturalità e cultura dell'accoglienza nell'attività sanitaria, Medicina relativa alle popolazioni migranti, ecc.

Prestazioni aggiuntive

Il CCNL rimette al confronto regionale la definizione delle linee di indirizzo in materia di prestazioni aggiuntive.
L'attività intramoenia è disciplinata a livello di singole aziende, ed è regolata in maniera diversissima non solo all'interno delle singole regioni, ma fra un'azienda e l'altra, fra regioni nel nord e regioni del sud.
La prima domanda da porsi è dunque come affrontare la loro applicazione a livello aziendale, mancando, a tale livello, un esplicito rinvio al confronto ovvero ad altro strumento relazionale.
Un primo elemento che le linee regionali dovrebbero contenere è un esplicito rinvio all'informazione aziendale circa i regolamenti dell'attività intramoenia, e le modalità di applicazione delle linee guida.
Una seconda domanda è: ma gli importi delle prestazioni aggiuntive sono definiti nelle linee guida oppure sono decisi a livello aziendale? Nel primo caso si potrebbe stabilire un range con minino e un massimo, lasciando alla contrattazione aziendale l'individuazione del quantum. Una seconda ipotesi è che gli importi sono definiti a livello aziendale, tanto più che questi sono finanziati dal contratto della dirigenza medica.
Sia nel primo che nel secondo caso, serve un esplicito rinvio alla contrattazione aziendale anche se il CCNL non la prevede per questa materia.
Una terza domanda riguarda il personale di supporto. Come sappiamo è individuato negli infermieri e nei tecnici sanitari di radiologia medica.
Tuttavia, non sono pochi gli accordi che estendono ad altre figure (OSS, Amministrativi) una quota economica - inferiore rispetto alle due professioni – in ragione del fatto che possono essere coinvolte nell'attività di supporto indiretto.
Ci si dovrebbe muovere nella linea dell'estensione del riconoscimento economico, anche per evitare che il personale non infermieristico e tecnico partecipi all'attività in regime di lavoro straordinario e, quindi, attingendo al fondo di comparto.
La quarta domanda è se le ore effettuate per le prestazioni aggiuntive sono escluse dal rispetto delle 11 ore di riposo consecutive.
Quanto ad aspetti più di contenuto, possono essere così riassunti:

1. spetta alle aziende predisporre in piano aziendale delle prestazioni aggiuntive e, forzando la norma contrattuale, dandone preventiva informazione
2. stabilire il personale ammesso alle prestazioni aggiuntive, definendo i requisiti, ad esempio: essere esenti da limitazioni fisiche, non beneficiare, nel mese in cui è richiesta la prestazione aggiuntiva, che comportino la riduzione, a qualsiasi titolo, dell'orario di servizio compresa la malattia, non essere in periodo di prova, ecc.
3. stabilire il numero minimo e massimo di ore, fermo restando il non superamento del tetto di 180 ore
4. Le ore effettuate, riferibili alle prestazioni aggiuntive, verranno detratte dal monte ore effettuato e non potranno essere oggetto né di liquidazione "straordinario" né di recupero
5. Stabilire il numero dei turni settimanali e il

massimo mensile
6. il rispetto della media delle 48 ore settimanali
7. gli importi orari lordi (gli importi attuali sono così diversi che è impossibile anche fare una media)
8. la partecipazione volontaria
9. definire le modalità di informazione al personale circa la possibilità di effettuare le prestazioni aggiuntive
10. L'attività extraistituzionale può essere liquidata solo previa verifica dall'assolvimento del debito orario contrattuale programmato
11. Definire quando è vietata la prestazione aggiuntiva (ferie, riposi, congedi, permessi 104, ecc)

Sanzioni disciplinari art. Da 65 a 70

A tutela dei dipendenti, il codice disciplinare deve essere adeguatamente pubblicizzato sul sito aziendale e deve essere obbligatoriamente reso pubblico entro 15 giorni dalla data di stipula del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.
Il CCNL, recependo le disposizioni di legge, identifica gli obblighi comportamentali e disciplinari del dipendente. Il dipendente deve lavorare con impegno e responsabilità, rispettando i principi del buon andamento, del rispetto della legge e dell'interesse pubblico.
Il dipendente deve adeguare il proprio comportamento ai principi del rapporto di lavoro secondo il codice di condotta e secondo il codice di comportamento dell'azienda di appartenenza.
Ha un dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività, dando priorità al rispetto della legge e dell'interesse pubblico.
Nel momento in cui il dipendente non rispetti gli obblighi normativi del CCNL, la sua condotta può essere soggetta a procedimento disciplinare.
Sulla base della gravità dell'infrazione commessa, il dipendente può andare incontro a:
- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto/censura
- Multa di importo variabile fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione
- Sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi.
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi
- Licenziamento con preavviso
- Licenziamento senza preavviso

Il procedimento. Qualora il dipendente commetta un'infrazione, l'azienda ha l'obbligo di inviare una contestazione scritta di addebito entro 20 giorni da quando è avvenuta la contestazione o si è venuti a conoscenza del fatto.

Il dipendente deve presentarsi a difendersi con un procuratore o un rappresentante dell'associazione sindacale a cui conferisce mandato.
Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione di addebito. Se non viene portato a termine entro quella data, il procedimento decade.
Dopo la convocazione, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, eseguiti i vari accertamenti e ascoltate le giustificazioni del dipendente, irroga la sanzione sulla base della gravità dell'infrazione commessa.
Il procedimento disciplinare non ha più alcun effetto superati i 2 anni dalla sanzione.
Entro i venti giorni successivi, il dirigente responsabile del procedimento deve procedere alla contestazione; nel frattempo, il dipendente o il suo difensore, su delega, può richiedere gli atti che riguardano il procedimento a suo carico.
Sanzioni disciplinari, quando e perché vengono impartite. Poiché le sanzioni devono rispettare i principi di gradualità e proporzionalità, a seconda della gravità, le sanzioni seguono criteri predefiniti che tengono conto:

- dell'intenzionalità del comportamento
- i gradi di negligenza
- imprudenza o imperizia
- la rilevanza degli obblighi violati
- il grado di danno o pericolo causato all'azienda o all'utente
- presenza di circostanze aggravanti
- recidive.

Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni collegate tra loro - e notificate con un unico procedimento - viene applicata la sanzione prevista per la mancanza più grave se le varie infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
Dal rimprovero verbale o scritto alla multa pari a 4 ore di retribuzione

- inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro
- condotta non conforme, nell'ambiente di lavoro, a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi
- negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza
- inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Azienda o Ente o di terzi
- rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Azienda
- insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda o Ente, agli utenti o ai terzi.
- L'importo delle ritenute per multa viene inserito nel bilancio dell'Azienda e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.
- Sospensione da servizio e retribuzione fino a un massimo di 10 giorni
- particolare gravità delle mancanze

- assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in questi casi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio che si è determinato, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Azienda, agli utenti o ai terzi
- ritardo ingiustificato, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori
- svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante la malattia o l'infortunio
- manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Azienda o Ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero
- atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona
- atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori, nell'ambiente di lavoro, che assumono forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente precedentemente da cui è comunque derivato un grave danno all'azienda o Ente e agli utenti o ai terzi.
- Sospensione da servizio e retribuzione da 11 giorni fino al massimo di 6 mesi
- recidiva di gravi comportamenti
- occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad uso illecito, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Azienda a lui affidati
- atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale dove non sussiste la gravità e la reiterazione
- alterchi con vie di fatto (azioni di forza) negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti
- violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi precedentemente, ma da cui sia derivato un grave danno all'Azienda, agli utenti o a terzi
- fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale
- ingiustificate assenze collettive nei periodi in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza.

Licenziamento

Licenziamento con preavviso	Licenziamento senza preavviso
Recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestono carattere di particolare gravità	Gravi fatti illeciti di rilevanza penale, compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare
Condanna passata in giudicato, per un delitto che, anche se commesso fuori dal servizio e non attinente al rapporto di lavoro, non consenta la prosecuzione del rapporto di lavoro per la sua specifica gravità	Condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consente neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità
Violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente negli articoli precedenti, ma di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro	Commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro
Mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti	Violazioni dolose degli obblighi non ricomprese specificatamente negli articoli precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro

Le mancanze non espressamente previste nelle ipotesi precedenti sono comunque sanzionate facendo riferimento all'individuazione di fatti sanzionabili, ai codici di comportamento aziendali e agli obblighi dei lavoratori.

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare. Qualora l'azienda abbia la necessità di eseguire accertamenti sui fatti addebitati al dipendente che possono essere puniti con la sospensione dal servizio o della retribuzione, può richiedere l'allontanamento dal lavoro per un periodo fino a 30 giorni.

Procedimento disciplinare e procedimento penale. Nel caso in cui vi sia un fatto illecito anche di rilevanza penale, l'azienda inizia il procedimento disciplinare, da un lato e inoltra la denuncia penale, dall'altro.

Il procedimento disciplinare rimane però sospeso fino alla sentenza definitiva, a meno che non venga arrestato, perché colto in flagranza di reato di peculato, concussione o corruzione.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale. Il dipendente può essere sospeso dal lavoro nel caso in cui si trovi in stato di detenzione o stato restrittivo della libertà. Terminato questo periodo, l'azienda può comunque decidere di prolungare il periodo di sospensione fino a che ci sia la sentenza definitiva.

Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione dello stipendio anche qualora sia sottoposto a procedimento disciplinare per fatti strettamente correlati al lavoro e che possono comportare, come sanzione disciplinare, il licenziamento.

Nel caso in cui il procedimento penale si concluda con un "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale", il procedimento disciplinare attua azioni per concludere l'iter.

Proposta di conciliazione. L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla rideterminazione della sanzione disciplinare da applicare tranne nei casi per i quali la legge ed il CCNL prevedono il licenziamento, con o senza preavviso.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari o il

dipendente possono proporre all'altra parte l'attivazione della procedura conciliativa, non obbligatoria, entro cinque giorni successivi all'audizione del dipendente.
Dal momento in cui viene proposta la conciliazione, vengono sospesi i termini del procedimento disciplinare.
La proposta di attivazione della conciliazione deve contenere un riassunto dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e l'eventuale proposta riguardante la sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine dei 5 giorni, comporta l'impossibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
La disponibilità della controparte di accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta.
Nel caso di mancata accettazione entro questo termine, riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare.
La mancata accettazione comporta la decadenza della possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
Se la proposta viene invece accettata, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato e se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'Ufficio per i procedimenti Disciplinari e dal dipendente, e la sanzione non non può più essere impugnata.
La procedura conciliativa deve concludersi entro trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione.
La scadenza di questo termine comporta l'interruzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Cause di cessazione del rapporto di lavoro art. 73

È necessario specificare che, nel caso di dimissioni volontarie, per i dipendenti pubblici non si applicano le disposizioni di legge circa l'obbligo di presentarle esclusivamente per via telematica.
Riteniamo utile fornire il quadro completo delle cause di cessazione del rapporto di lavoro, che sono:

- esito negativo della prova
- superamento del periodo di comporto (malattia o infortunio)
- mancata ripresa di servizio dopo un periodo di aspettativa
- licenziamento con o senza preavviso
- scadenza del termine nel rapporto di lavoro a tempo determinato
- compimento del limite massimo di età
- recesso del dipendente
- decesso del dipendente
- perdita della cittadinanza
- risoluzione del rapporto per anzianità contributiva
- risoluzione del rapporto per impossibilità sopravventa per permanente inidoneità psico-fisica

Il tema delle aggressioni agli operatori sanitari

Gli operatori sanitari subiscono aggressioni, minacce e molestie sul luogo di lavoro in misura sempre maggiore. Il fenomeno è molto diffuso e non riconosce significative differenze di genere o di ruolo, anche se, tra tutti gli operatori sanitari, gli infermieri e gli OSS sono quelli maggiormente esposti perché a diretto contatto con il paziente e perché devono gestire rapporti caratterizzati da una forte emotività con soggetti che si trovano in uno stato di frustrazione, vulnerabilità e perdita di controllo.
Oggi, inoltre, si stanno affermando messaggi culturali che inducono la popolazione a coltivare una rabbia crescente verso gli operatori delle strutture sanitarie.
A questo concorrono le notizie spesso scandalistiche sui servizi sanitari, che creano a priori un'aspettativa negativa nei confronti dei servizi, che a sua volta fomenta la frustrazione e la rabbia e mina il rapporto di fiducia tra cittadini e operatori.
Il National Institute of Occupational Safety and Healt (NIOSH), definisce la violenza sul posto di lavoro come "ogni aggressione fisica, comportamento minaccioso o abuso verbale che si verifica sul posto di lavoro"
Gli atti di violenza non sono degli eventi inevitabili, anzi è possibile, oltre che doveroso, prevederli e prevenirli.
La prevenzione è un'azione complessa che deve avvenire a più livelli: la formazione del personale, accompagnata a misure di sicurezza organizzative ed ambientali, la promozione del benessere organizzativo ecc, contribuisce alla prevenzione e riduzione degli eventi aggressivi in maniera significativa, oltre che alla creazione di una cultura del lavoro in cui le persone sono trattate con rispetto da colleghi e superiori e dove il lavoro è riconosciuto come un bene supremo.
Se osserviamo con attenzione sono tutti aspetti richiamati nel sistema delle relazioni sindacali delineato nel CCNL, ma anche al di la di questo, spetta al Sindacato e alle RSU, nella loro funzione di rappresentanza dei lavoratori, porre con forza il problema, a partire dalla costruzione delle piattaforme aziendali.
Episodi di violenza contro operatori sanitari sono considerati eventi sentinella in quanto segnali della presenza nell'ambiente di lavoro di situazioni di rischio o di vulnerabilità che richiedono l'adozione di opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Alcune direttrici d'intervento.

La prima operazione da compiere nel confronto aziendale è quella di verificare se la questione è trattata nel documento di valutazione dei rischi e nel documento sullo stress da lavoro correlato.
Ma non si tratta di una mera ricognizione dei documenti, occorre verificare le misure, in particolare di carattere preventivo, eventualmente indicate, lo stato della concreta attuazione, le eventuali implementazioni che si ritengono necessarie. Tanto più che le aziende avrebbero dovuto adottare linee guida sulla base della raccomandazione n. 8/2007 del Ministero della Sanità.
Inoltre, potrebbe rendersi necessaria una ana-

lisi delle situazioni operative, al fine della identificazione di quelle a maggiore vulnerabilità, l'esame dei dati relativi agli episodi di violenza verificatesi nella struttura.
Una nuova attenzione da parte dei soggetti sindacali al tema potrebbe partire dal coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso la diffusione e la raccolta da parte della RSU di un questionario anonimo, utile anche per comprendere la percezione che questi anni del fenomeno.

Misure strutturali e tecnologiche

- Gestire l'accesso ai locali di lavoro mediante regole ben definite e conosciute
- Mantenere una adeguata e sufficiente illuminazione dei locali ed in buono stato tutta la struttura e le attrezzature
- installazione e regolare manutenzione di impianti di allarme o altri dispositivi di sicurezza (pulsanti antipanico, allarmi portatili, telefoni cellulari, ponti radio) nei luoghi dove il rischio è elevato;
- dove necessario, accesso consentito all'interno delle strutture tramite badge e solo a personale autorizzato;
- prevedere nelle aree a rischio la presenza di arredi idonei a ridurre gli elementi potenzialmente pericolosi;

Misure organizzative

- Informazione chiara a pazienti, accompagnatori e personale che gli atti di violenza non sono tollerati; la struttura URP ha predisposto l'affissione di adeguata cartellonistica posizionata in alta visibilità "Cartellonistica di Avviso all'Utenza"
- informazioni chiare sulla tempistica ai pazienti in attesa di una prestazione sanitaria; ove possibile, presenza in contemporanea, all'atto di una visita o di un esame diagnostico, di due figure professionali e, in caso di necessità, anche di un mediatore culturale;
- Modalità di sensibilizzazione del personale affinché vengano sempre segnalate aggressioni e minacce. Al riguardo sarebbe opportuna la predisposizione di un'apposita scheda di segnalazione dell'aggressione
- Definire strategie comportamentali da adottare
- Facilitare il coordinamento con le forze dell'ordine

Formazione/informazione

La formazione e l'informazione al personale, durante l'orario di lavoro, riveste un carattere strategico fondamentale.
Come già ricordato nel documento sul Contributo alla Contrattazione, l'AGENAS riconosce come ECM la formazione per la prevenzione e la gestione delle violenze.
Si tratta, quindi, di stabilire nei piani annuali formativi percorsi di formazione, ovviamente per tutto il personale interessato, che in generale:

- diffondere una cultura di disponibilità, accoglienza e comunicazione all'interno dell'organizzazione e verso gli utenti
- i rischi specifici connessi con l'attività svolta;
- i metodi di riconoscimento di segnali di pe-

ricolo o di situazioni che possono condurre a episodi di violenza;
- le strategie comportamentali
- le metodologie per la prevenzione e gestione degli stessi (es.: tecniche di de-escalation, protezione del contesto e degli altri utenti/operatori)
- saper riconoscere i contesti a rischio
- la gestione dei comportamenti a rischio

La video sorveglianza

L'installazione di impianti video a circuito chiuso nei luoghi comuni, con registrazioni h24, rappresenta certamente un valido strumento di controllo, che può anche consentire l'immediato intervento delle persone e forze preposte alla sicurezza.
È tema questo che riveste una certa delicatezza, la video sorveglianza deve avvenire nel rispetto delle norme sulla privacy, ai sensi del D.Lgs 196/2003 e del provvedimento emanato dal garante in data 8 aprile 2010.
Inoltre, va ricordato che, sebbene non espressamente richiamato nel CCNL, resta in capo alla contrattazione integrativa l'utilizzo delle telecamere, art. 4, comma 1, legge 300/1970.

La sicurezza nei luoghi di lavoro

Gli istituti di ricovero e cura sono luoghi di lavoro alquanto eterogenei e complessi (si pensi ad ambulatori, day hospital, degenza, laboratori, radioterapia ecc) e ricoprono una vasta serie di casistiche riconducibili a rischi sui luoghi di lavoro molteplici ed a volte complessi; in considerazione della complessità del luogo di lavoro i rischi inerenti le differenti attività devono essere valutati studiando gli ambienti di lavoro ed analizzandone le caratteristiche, sia strumentali che infrastrutturali, con lo scopo di elaborare un Documento di Valutazione dei Rischi che tenga conto anche delle interferenze tra un ambiente e l'altro.
L'art. 5, comma 3, lett. g) del CCNL, indica tra le materie di confronto le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
Il RLS non ha, fra i vari compiti, quello della "contrattazione" che resta in capo alle Rappresentanze sindacali presenti in azienda e alle Organizzazioni sindacali.
È dunque di rilevante importanza che tra i componenti le RSU (meglio ancora se ad alcuni di essi viene assegnata una delega specifica), si instaurino rapporti di stretta collaborazione, di sinergia per affrontare adeguatamente, anche nel confronto con le aziende e gli enti, i temi della salubrità, della sicurezza e della prevenzione.
Inoltre, attraverso la RSU il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza, potrà formulare proposte e costruire un vero e proprio programma d'intervento, definendo priorità e possibili soluzioni: una vera e propria piattaforma rivendicativa.
Le RSU, al fine di rendere il confronto realmente producente, hanno il diritto di ricevere tutte le informazioni sul sistema sicurezza, ad iniziare dal documento di valutazione dei rischi.
Inoltre, di particolare importanza è l'acquisizione del documento sullo stress da lavoro correlato che, si ricorda, non è redatto una tantum, ma deve essere costantemente monitorato ed adeguato.

Linee guida

Sono state prodotte, diverse linee guida per la valutazione aziendale del rischio connesso allo Stress Lavoro Correlato, nelle quali sono indicate le varie fasi di indagine, i soggetti da coinvolgere, le informazioni da raccogliere, ecc.
Fra queste, come indicato nelle linee predisposte dall'INAIL, rientrano molte informazioni aziendali:

- dati sull'assenteismo,
- richieste di cambio mansione,
- dimissioni,
- assenze per malattia

Informazioni riguardanti il personale:

- mansioni
- tipologia di contratto
- gli orari di lavoro
- i ritmi e i carichi di lavoro
- la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali
- il ruolo nell'ambito dell'organizzazione
- dati sugli ambienti di lavoro
- illuminazione,
- condizioni igieniche
- livelli di sicurezza
- temperature
- spazi
- E molto altro ancora

Come si può osservare, attraverso il confronto sulle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, si intrecciano materie che il CCNL individua come materie di relazioni sindacali, ma, e soprattutto, anche materie che il CCNL non detta come confronto, informazione, contrattazione.
Ne consegue che il confronto sulla sicurezza, se agito dalle RSU, può rappresentare un importante strumento per affrontare e discutere con le aziende e gli enti aspetti rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

STRUMENTI OPERATIVI DI SUPPORTO

ALLEGATO 2 ART. 81 Fondo Premialità e fasce - 1° Esempio Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 5, lettera c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche

Precisazione. Quanto segue non rappresenta in alcun modo un'opzione nazionale; si tratta puramente di elementi indicativi e di ipotesi di lavoro.

Principi ed obiettivi

La progressione economica è un istituto che consente il passaggio consequenziale tra le fasce retributive previste dal CCNL. L'istituto in oggetto è finalizzato a:
valorizzare la professionalità nell'ambito dello specifico profilo di inquadramento mediante il riconoscimento delle competenze maturate durante la carriera lavorativa
differenziare l'apporto di ciascuna professionalità all'interno dell'organizzazione del lavoro
garantire un processo di valorizzazione dei profili di tutte le categorie secondo criteri di equità distributiva.

Valorizzazione del personale

Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste a tutto il personale corrispondano adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e dell'apporto individuale.
Pertanto, le parti convengono che si debba procedere ad avviare a selezione i dipendenti di ciascuna posizione economica, assumendo come base di calcolo i dipendenti di ruolo alla data del....., ed a riconoscere le progressioni economiche nel limite massimo del .....%
Troveranno applicazione per dette progressioni i "Criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle Aree", allegati al presente accordo.

Requisiti per l'accesso alla procedura per la progressione

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda appartenente all'area Contrattuale del Comparto, partecipano alle selezioni i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- Presenza in servizio, a tempo indeterminato, alle dipendenze dell'Azienda, alla data del..; non rilevano ai fini della presenza in servizio la tipologia di assenza non utile per la maturazione dell'anzianità di servizio di cui all'art.12 comma 8 lett. a. del CCNL del 7 aprile 1999
- Anzianità di servizio di...anni, a tempo indeterminato, maturata presso il servizio Sanitario Nazionale, alla data del.....
- Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, irrogati nel corso del biennio

Procedura

IL riconoscimento della progressione economica orizzontale avverrò tramite apposite selezioni da realizzarsi mediante:

- domande del dipendente diretta ad esprimere la volontà di partecipare alla selezione
- impiego di procedure selettive che valorizzano l'impegno profuso ed i risultati conseguiti

A tale scopo la U.O emetterà apposito bando. Le procedure selettive saranno oggetti di puntuale e completa informazione, con particolare riguardo ai dipendenti non presenti in servizio al momento dell'emissione del bando.
Dovranno prevedere modalità di svolgimento che garantiscano imparzialità, trasparenza e assicurano celerità di espletamento.
La RSU, potrà verificare che tali principi siano correttamente ed effettivamente attuati, anche mediante confronti con la U.O

Criteri di valutazione (Esempi)

Le progressioni economiche avvengono in maniera selettiva; la graduatoria sarà formulata d'ufficio dalla S.O. Gestione del Personale, attribuendo un punteggio massimo individuale di 100 punti in base ai seguenti criteri:
definire il peso dell'anzianità di servizio, ad esempio:

>5 a 9 anni 0.75
Da 10 a 14 1.50
Da 15 a 19 2.20
Da 20 a 24 3.00
Oltre 3.75

- Definire il peso della scheda di valutazione (da contrattare nel contenuto). Ad esempio, un'articolazione di punteggio su tre livelli:

1° livello: buono punti 1,00
2° livello: sufficiente punti 0,50
3° livello: insufficiente punti 0

La sommatoria complessiva dei punteggi realizzati per ciascun item determina il peso attribuito alla valutazione ai fini della formulazione della graduatoria.
Il raggiungimento del punteggio minimo complessivo di 1,50 nella scheda di valutazione è da considerarsi presupposto essenziale per il conseguente inserimento in graduatoria.
Definire la figura del valutatore, per il personale amministrativo e per il personale sanitario, tecnico e addetto all'assistenza
Sulla scorta della somma dei punteggi riconosciuti per i titoli e conseguiti con la scheda di valutazione, viene formulata una unica graduatoria finale aziendale che, una volta approvata, viene pubblicata sul sito aziendale. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di trenta giorni o frazioni superiori a quindici giorni
In caso di parità di punteggio le graduatorie saranno formulate, considerando, nell'ordine, i seguenti tre criteri:

- maggiore anzianità permanenza nella fascia in essere acquisita con progressione orizzontale:
- maggiore anzianità di servizio presso l'Azienda

- maggiore età anagrafica
- Titoli culturali, ad esempio:
- Titolo di studio massimo, punti…..
- Diploma laurea specialistica vecchio ordinamento, punti….
- Diploma di laurea triennale, punti ….. (più alto)
- Diploma di scuola media superiore, punti… (più basso)
- Master di 1° livello, punti…..Master di 2° livello, punti…. (più alto)
- Specializzazione, punti….
- Abilitazione specifica all'esercizio specifica all'esercizio di attività professionali punti….
- Personale sanitario con obbligo ECM, massimo punti….
- Corsi di formazione attinenti il profilo professionale di appartenenza e le mansioni ricoperte, punti..
- Aggiornamento professionale di breve durata (partecipazione a convegni, congressi, seminari, ecc., finalizzato alla conoscenza di tematiche specifiche inerenti al profilo di appartenenza, punti…
- Partecipazione a corsi di formazione finalizzati alla conoscenza delle regole, dei diritti, delle responsabilità in ambito lavorativo, punti….
- Corsi di carattere regionale, anche specialistico, punti….
- Docenze, anche occasionali, punti…
- Pubblicazioni attinenti al profilo professionale di appartenenza e l'area di operatività, punti…
- Restante personale senza obblighi ECM, massimo punti….
- Corsi di formazione, anche di alta formazione o post lauream, attinenti al profilo professionale di appartenenza e alle mansioni ricoperte, punti…
- partecipazione a convegni, congressi, seminari, ecc., finalizzato alla conoscenza di tematiche specifiche inerenti al profilo di appartenenza, punti….
- Docenze, anche occasionali, punti…
- Pubblicazioni attinenti al profilo professionale di appartenenza e l'area di operatività, punti…
- Partecipazione a corsi di formazione finalizzati alla conoscenza delle regole, dei diritti, delle responsabilità in ambito lavorativo, punti….
- Corsi di carattere regionale, anche specialistico, punti….
- Esperienze lavorative qualificanti, massimo punti…
- Funzioni di coordinamento o incarichi specifici
- Esercizio di mansioni superiori riconosciute, punti…

Finanziamento attribuzione progressioni economiche orizzontali

Si richiamano le disposizioni che regolano le progressioni economiche nelle fasce per il Comparto:

L'art. 8, comma 5, lett. C) del CCNL 2016/2018
L'art. 81 del CCNL 2016/2018
L'art. 35 del CCNL 7/4/1999
L'art. 3 del CCNL 10/4/2008

2° ESEMPIO

Glossario:
Sigle:
SIT – Servizio Infermieristico e Tecnico
DAT – Dipartimento Amministrativo e Tecnico
U.O. – Unità Operativa
OO.SS. - Organizzazioni sindacali
RSU – Rappresentanze Sindacali Unitarie
Superiore gerarchico: Coordinatore sanitario di riferimento – personale del SIT Responsabile di Unità Operativa – personale del DAT

Definizione, principi e obiettivi

La progressione economica orizzontale è un istituto che consente il passaggio sequenziale tra le fasce retributive previste dai CCNL.
Il presente titolo disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni finalizzate alla progressione orizzontale;
L'istituto in oggetto è finalizzato a:
Valorizzare la professionalità nell'ambito dello specifico profilo d'inquadramento mediante il riconoscimento delle competenze maturate durante la carriera lavorativa.
Valorizzare l'impegno in attività di rilievo per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Azienda.
Differenziare l'apporto di ciascuna professionalità all'interno della organizzazione del lavoro.
Garantire un processo di valorizzazione dei profili di tutte le categorie secondo criteri di equità distributiva.
La progressione economica deve avvenire nel rispetto dei seguenti principi:
I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa al 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori a tempo indeterminato appositamente selezionati;
Il numero dei passaggi è pianificato nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo dedicato;
I dipendenti che acquisiscono la fascia economica sono individuati secondo criteri di selezione che devono tenere in considerazione, in ragione delle categorie e delle fasce da acquisire, una diversa e graduale modulazione dei criteri di selezione cioè tra l'anzianità di carriera, il curriculum professionale acquisito, le valutazioni ottenute sull'impegno e sulla qualità della prestazione individuale nel perseguimento dei risultati dell'azienda, nonché altri ulteriori criteri da definire in sede di contrattazione integrativa.
A tal fine è necessario introdurre una metodologia per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti che sia trasparente, oggettiva e sistematica.
I passaggi alle ultime fasce di ciascuna categoria (quinta e sesta) vanno riservati a figure professionali che in relazione all'esperienza professionale e alle competenze maturate durante l'attività istituzionale:

4.1. sono coinvolti nei processi di acquisizione e mantenimento delle competenze professionali da parte di professionisti in formazione od inserimento come ad esempio attività di affiancamento, addestramento, tutoraggio.
4.2. svolgono ruoli di rilievo strategico per il perseguimento degli obiettivi aziendali, quali attività di referenza nelle reti aziendali per lo sviluppo: delle attività formative e di

aggiornamento continuo, dei processi di accreditamento e di verifica della qualità, dei processi di gestione del rischio, dei processi e programmi di sviluppo aziendali

4.3. svolgono attività di referenza in specifici settori di attività

4.4. possiedono particolari autonomie operative.

Criteri per la "gestione" dei passaggi di fascia

La progressione economica orizzontale non è condizionata ai posti della dotazione organica ma alla disponibilità economica dell'apposito fondo contrattuale. Annualmente, in sede di contrattazione collettiva integrativa, in base alle risorse storicizzabili presenti nel fondo, a consuntivo, al 31 dicembre di ciascun anno, sono determinati i passaggi di fascia, per categoria e profilo, tenendo conto, in via tendenziale dei seguenti elementi condivisi con gli organismi sindacali:

della percentualizzazione del numero di dipendenti rispetto al livello occupazionale di ciascun profilo professionale così come riportato nella Tab N° 1; la percentualizzazione rappresenta elemento di riferimento per quantificare il numero delle progressioni in ragione delle risorse disponibili.

dei programmi di sviluppo e valorizzazione professionale singoli e/o di gruppi di professionisti in relazione all'evoluzione delle competenze e al tempo di permanenza in Azienda

Le risorse a disposizione dovranno essere equamente ripartite per categoria in rapporto ai dipendenti di appartenenza, ed al loro interno, per profilo professionale al fine di garantire pari opportunità di valorizzazione.

In riferimento a specifiche condizioni connesse allo sviluppo professionale e all'adeguamento di quest'ultimo all'organizzazione aziendale, funzionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali, le parti possono concordare l'individuazione di passaggi di fascia con modalità diverse.

Le percentuali sono determinate in relazione al diverso livello di performance lavorativa che nel corso della vita professionale in azienda è richiesta:

Tab1: percentualizzazione di riferimento per la quantificazione delle progressioni

Fascia	%	Livello di performance richiesta			
	su Livello Occupazionale	Competenze di base	Autonomia professionale	Capacità Integrazione	Competenze Specialistiche
0	5	Iniziale	Iniziale		
1	10	Applicata	Applicata	Iniziali	Iniziali
2	30	Buona	Buona	Buona	Buone
3	34	Ampia Differenziata	Ampia Differenziata	Ampia	Ampia
4	17	Approfondita	Approfondita	Approfondita	Approfondita
5	3	Elevata	Elevata	Elevata	Elevata
6	1	Molto elevata	Molto elevata	Molto elevata	Molto elevate

Modalità per il riconoscimento della progressione economica
Le modalità con cui avvengono i riconoscimenti dei passaggi di fascia sono le seguenti:

Tab2: Modalità di riconoscimento delle procedure di progressione economica

Categoria	da fascia 0 a 1	da fascia 1 a 2	da fascia 2 a 3	da fascia 3 a 4	da fascia 4 a 5	da fascia 5 a 6
A	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	
B	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	
Bs	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	
					Selezione x titoli ed esame	
C	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	
					Selezione x titoli ed esame	
D	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli
					Selezione x titoli ed esame	Selezione x titoli ed esame
Ds	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli	Selezione x titoli
					Selezione x titoli ed esame	Selezione x titoli ed esame

Per i passaggi fino alla quarta fascia la selezione, per soli titoli, verrà effettuata, d'ufficio, dall'Unità Operativa Risorse Umane tra tutto il personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte dei singoli aspiranti.
Per i passaggi alla quinta e sesta fascia verrà indetta una selezione, mediante emissione di apposito avviso, che potrà essere realizzata con due modalità:
una selezione per titoli volta ad individuare professionisti che in relazione alla loro carriera e ai singoli percorsi di sviluppo professionale, sono in grado di applicare in autonomia, con modalità approfondite e complete conoscenze, competenze e comportamenti; sono in grado altresì di trasferire tali competenze anche a soggetti in apprendimento, svolgendo attività di affiancamento, addestramento, tutoraggio all'interno delle UUOO di cui al punto 4.1 dell'Articolo1. Attività per le quali l'Azienda non necessita di una valutazione specifica sulle potenzialità dei singoli professionisti, in quanto attività già rientranti negli obblighi del profilo professionale, bensì di una valutazione sui livelli qualitativi di erogazione di tali capacità e competenze.
Una selezione per titoli ed esame volta ad individuare professionisti che si possano impegnare in attività di rilievo di cui ai punti 4.2-4.3-4.4 dell'Articolo 1, attività per le quali l'Azienda si riserva un processo di valorizzazione e progressione economica interna con una valutazione non solo dei titoli ma anche delle potenzialità dei dipendenti a ricoprire le posizioni di lavoro necessarie mediante specifica prova.

L'Azienda, in relazione alle disponibilità dei fondi concorderà annualmente con le parti sindacali:
il numero dei passaggi orizzontali da mettere a selezione per categoria e singolo profilo, utilizzando le percentuali di riferimento della Tab 1
in via prioritaria, la quota da definire utilizzando la modalità di selezione per soli titoli
in secondo ordine la quota finalizzata alla valorizzazione dei soggetti impegnate in attività di rilievo per il conseguimento degli obiettivi strategici aziendali, da individuare con selezione per titoli ed esame.

Requisiti di accesso ai passaggi da una fascia a quella immediatamente superiore

I requisiti che devono essere posseduti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente al riconoscimento del beneficio sono:
Anzianità: possono beneficiare del passaggio da una fascia a quella immediatamente superiore i dipendenti dell'Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel profilo richiesto che siano in possesso:
dell'anzianità di servizio,
dell'anzianità di fascia indicate nella tabella N° 3 sotto riportata.
Per anzianità si intende il servizio a tempo determinato o indeterminato prestato con rapporto di lavoro subordinato presso gli Enti Pubblici nonché gli Enti privati convenzionati/accreditati dal SSN (limitatamente ai dipendenti che esercitano identiche funzioni sia nelle strutture pubbliche che private).
L'ultimo anno di servizio deve essere prestato

alle dipendenze dell'Azienda
Valutazione delle prestazioni e dei risultati: i dipendenti che possono beneficiare del passaggio alla fascia superiore devono aver riportato una valutazione positiva da parte del superiore gerarchico di riferimento. La valutazione terrà conto del periodo di permanenza nella fascia posseduta dal dipendente e, comunque, dell'ultimo biennio antecedente il riconoscimento del passaggio di fascia.
Assenza di sanzioni disciplinari: i dipendenti che risultano aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla "censura" non possono beneficiare del passaggio di fascia nell'anno successivo a quello di comminazione della sanzione medesima; nel caso di attribuzione retroattiva della fascia, l'anno da prendere a riferimento sarà quello che termina al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di decorrenza del passaggio di fascia.
Non possono beneficiare del passaggio di fascia i dipendenti che alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento risultano assenti dal servizio per aspettativa non retributiva concessa per assunzione a tempo determinato da oltre un anno o per superamento periodo di prova in altri Enti o Aziende pubbliche.
Non possono beneficiare del passaggio di fascia i dipendenti che alla data di attivazione del processo selettivo (sottoscrizione accordo di definizione passaggi fascia) risultino aver ottenuto l'inquadramento in diverso profilo

Tab. 3
Requisiti di anzianità per ammissione passaggio di fascia

		da fascia 0 a 1	da fascia 1 a 2	da fascia 2 a 3	da fascia 3 a 4	da fascia 4 a 5	da fascia 5 a 6						
Cat	Selezione												
		Anzianità di servizio	Anzianità fascia 0	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 1	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 2	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 3	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 4	Anzianità di servizio	Anzianità fascia 5
A	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3		
B	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3		
	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3		
Bs													
Titoli ed esame										17	3		
	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3		
C													
Titoli ed esame										17	3		
	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3	30	3
D													
Titoli ed esame										17	3	20	3
	Titoli	2	2	4	2	8	2	14	2	25	3	30	3
Ds													
Titoli ed esame										17	3	20	3

Modalità di selezione

Per i passaggi fino alla quarta fascia l'Azienda emette annualmente un comunicato con il quale informa i dipendenti del numero dei passaggi di fascia attribuibili per ogni categoria e singolo profilo. Le singole graduatorie per il riconoscimento dei passaggi, che riguarderanno tutto il personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, verranno formulate d'ufficio dall'Unità Operativa Risorse Umane, senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte dei singoli aspiranti, sulla base della sola valutazione dei titoli. Verrà valutata la documentazione posseduta alla data del riconoscimento del passaggio e presente nei singoli fascicoli personali. I dipendenti verranno invitati ad aggiornare il fascicolo.
Per i passaggi alla quinta e sesta fascia l'Azienda emette annualmente apposito avviso di selezione, nel quale sarà indicato il numero dei passaggi di fascia disponibili per ogni categoria e profilo.
La selezione è effettuata secondo le seguenti modalità:
Selezione per soli titoli: la procedura è unica su base aziendale
Selezione per titoli ed esame:
Per il personale del Servizio Infermieristico e Tecnico la selezione è effettuata, di norma, su base dipartimentale. In questo caso il candidato può partecipare solo alla selezione del Dipartimento di appartenenza. Con particolare riferimento alle selezioni effettuate con decorrenza retroattiva, si precisa che l'appartenenza al Dipartimento deve essere posseduta alla data del 31.12. dell'anno precedente all'anno di riconoscimento della fascia
Per il personale Amministrativo e Tecnico la selezione è effettuata, di norma, per singola Unità Operativa. Il candidato può partecipare solo alla selezione dell'Unità Operativa di appartenenza.
I dipendenti interessati al passaggio di fascia dovranno presentare apposita domanda di partecipazione all'avviso di selezione entro la data di scadenza.
Per le modalità di espletamento della procedura di selezione (diffusione dell'avviso presentazione delle domande - composizione Commissione - espletamento prova orale e termini di preavviso) si applicano le norme previste per le selezioni interne (ex artt. 16 e 17 CCNL 7.54.1999) disciplinate al Titolo _____ del presente contratto.

Criteri di selezione

La selezione tra i dipendenti terrà conto dei seguenti criteri:
- esperienza professionale
- formazione
- valutazione attività
- prova orale volta ad accertare le attitudini e le potenzialità dei candidati.

La formulazione della graduatoria sarà effettuata mediante attribuzione di un peso per ogni criterio valutabile, come indicato nella tabella che segue

Tab. 4
Pesatura dei criteri di valutazione per la formazione della graduatoria di merito

da fascia 0 a 1		da fascia 1 a 2				da fascia 2 a 3				da fascia 3 a 4				da fascia 4 a 5				da fascia 5 a 6							
Categoria Selezione		Ep	Fa			Ep	Fa			Ep	Fa			Ep	Fa			Ep	Fa	Va	Pr	Ep	Fa	Va	Pr
A	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30			70	30						
B	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30			70	30						
Bs	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30			70	30						
	Titoli ed esame																	40	15	10	35				
C	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30			70	20	10					
	Titoli ed esame																	40	15	10	35				
D	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30			70	20	10		70	20	10	
	Titoli ed esame																	40	15	10	35	40	15	10	35
Ds	Titoli	70	30			70	30			70	30			70	30			70	20	10		70	20	10	
	Titoli ed esame																	40	15	10	35	40	15	10	35

Legenda:
Ep Esperienza Professionale
Fa Formazione Acquisita
Va Valutazione Attività
Pr Prova orale

Esperienza Professionale

Per la valutazione dell'esperienza professionale si terrà conto unicamente del servizio prestato, con rapporto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, presso gli Enti Pubblici nonché gli Enti privati convenzionati/accreditati dal SSN con attribuzione dei punteggi riportati nella tabella seguente, per tutti gli anni di servizio prestato compresi quelli utili ai fini dell'accesso alla progressione.
Il servizio a tempo parziale verrà valutato in misura proporzionale rispetto al tempo pieno.
Le mansioni superiori formalmente conferite, se riferite al profilo oggetto della selezione, saranno valutate con i coefficienti previsti.

Tab 5: Punteggi per la valutazione dell'esperienza professionale

servizio prestato nella categoria e profilo oggetto della selezione	1,80 x anno o frazione di esso
servizi prestati nel livello SUPER delle categorie B e D	coefficienti soprandicati maggiorati del 20%
servizio prestato nella categoria superiore del profilo oggetto della selezione	coefficienti soprandicati maggiorati del 30%
servizio prestato nella categoria inferiore del profilo oggetto della selezione	coefficienti soprandicati ridotti del 20%
servizio prestato con conferimento di posizione organizzativa, purché attinenti al profilo a selezione	ulteriori 0,30 x anno o frazione di esso
servizio prestato con conferimento di funzione di coordinamento, purché attinenti al profilo a selezione	ulteriori 0,25 x anno o frazione di esso

I servizi prestati in profili diversi del medesimo ruolo oggetto della selezione, saranno valutati con i coefficienti di cui sopra ridotti del 40%.
I servizi prestati in profili di ruoli diversi da quella oggetto della selezione, saranno valutati con i coefficienti di cui sopra ridotti del 50%.
I servizi prestati negli Enti Pubblici non appartenenti al Comparto Sanità verranno valutati con i punteggi di cui sopra in relazione alla corrispondenza delle qualifiche previste nei singoli ordinamenti rispetto al profilo oggetto della selezione e al ruolo di appartenenza
Formazione Acquisita
Per la valutazione della formazione saranno attribuiti i punti riportati nella tabella seguente, in relazione all'attinenza al profilo oggetto della selezione, alla durata ed alla importanza dei corsi nonché al superamento di valutazioni finali.

Griglia di Valutazione dei titoli di Formazione, Attività di docenza, Pubblicazioni

Titolo di formazione		Punti
Laurea specialistica / magistrale	Per anno accademico	1,00
Corso di perfezionamento universitario	Per corso	1,00
Master universitario di primo e secondo livello	Per master	1,00
Dottorato di ricerca	Per anno di durata	1,00
Attestato di formazione con indicato le ore	Per ora	0,007
Attestato di formazione con indicato i giorni	Per giorno	0,042
Attestato di formazione con indicato i crediti formativi ECM	Per credito	0,009
Eventi con valutazione finale di risultato (compresi corsi ECM)	maggiorazione	0,060
Titoli di Relazioni / Tutoraggio		
Attestato di relazione a evento formativo	Per evento	0,015
Attestato di svolgimento di attività tutoriale	Per crediti	0,030
Attestato di svolgimento di attività tutoriale senza indicaz. crediti	Per attestato	0,030
Titoli di Docenza		
Attestato di docenza con indicato le ore	Per ora	0,016
Attestato di docenza con indicato i crediti ECM	Per credito	0,032

Qualora la docenza sia ripetitiva nell'anno solare, alla prima docenza verrà attribuito il punteggio intero ed alle seguenti verrà attribuito il punteggio previsto ridotto del 50%

Valutazione Attività

- Per quanto riguarda la valutazione della attività, in attesa di giungere alla definizione del sistema di valutazione permanente in Azienda e considerato che le procedure di valutazione debbono essere improntate ai principi di trasparenza, informazione e diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua la valutazione, si stabilisce che il percorso della valutazione avvenga secondo le seguenti modalità:
- per i passaggi fino alla quarta fascia verrà stilato un giudizio complessivo sulla base dei criteri e delle modalità contenute nel documento allegato al regolamento aziendale sul sistema di valutazione. Qualora il giudizio sia negativo, dovrà essere motivato. Su richiesta del dipendente da inoltrare entro 30 giorni, il giudizio formulato potrà essere riesaminato, in seconda istanza, dal Responsabile del Sit ovvero dal Responsabile del DAT. Il Responsabile competente, acquisite le motivazioni del valutatore, convocherà il dipendente oggetto di valutazione al fine di acquisire le controdeduzioni del medesimo, che potrà anche essere assistito da una persona di fiducia.
- per i passaggi alla quinta e sesta fascia è prevista la compilazione di apposita scheda di valutazione.
- la valutazione deve tenere conto, in particolare, del periodo di permanenza nella fascia posseduta e, comunque, dell'ultimo biennio la valutazione è effettuata in contraddittorio con il dipendente che potrà formulare osservazioni o esprimere un eventuale dissenso, anche per iscritto, circa i punteggi assegnati. La scheda verrà firmata dal dipendente, per presa visione la scheda viene inviata al Responsabile dell'Unità Operativa Risorse Umane la valutazione conseguita nella scheda determinerà l'assegnazione di un punteggio da parte della apposita Commissione nella graduatoria eventuali opposizioni in merito alla scheda di valutazione potranno essere inoltrate al Responsabile dell'Unità Operativa Risorse Umane nei 30 giorni successivi.

Verrà attivato, entro 30 giorni, un Collegio Tecnico così composto:
personale del SIT: Responsabile del SIT e da due coordinatori sanitari del Dipartimento interessato
personale del DAT: Responsabile del DAT e da due Responsabile di U.O.
Il Superiore gerarchico non potrà far parte del Collegio Tecnico.
Il Collegio convocherà il dipendente oggetto di valutazione al fine di acquisire le controdeduzioni del medesimo, che potrà anche essere assistito da una persona di fiducia.

Prova orale

La prova orale sarà volta a verificare le competenze professionali sull'area dei programmi di formazione, tutoraggio, accreditamento, gestione delle qualità ovvero le capacità organizzative, le attitudini e le potenzialità del candidato, le conoscenze specialistiche e/o professionali, le capacità relazionali del soggetto di risoluzione di problemi e di orientamento al

risultato. Per il superamento della prova orale la sufficienza è costituita da punti 24/40. Lo svolgimento della prova verrà regolamentato dalle disposizioni di cui agli artt. 16 e 9 del D.P.R. 220 del 27.3.2001 "Regolamento recante la disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio Sanitario Nazionale" (prova svolta alla presenza dell'intera commissione in sala aperta al pubblico – definizione di quesiti diversi sottoposti al candidato mediante estrazione a sorte).

Al termine della procedura di selezione saranno formulate le graduatorie per ciascun profilo e fascia retributiva, con riportato, a fianco di ciascun dipendente, il punteggio complessivo allo stesso attribuito.

In caso di parità saranno presi in considerazione, nell'ordine, i seguenti fattori:

- la fruizione di assegni ad personam
- la maggiore anzianità di servizio nel profilo
- la maggior età anagrafica.

Le graduatorie, una volta approvate, saranno adeguatamente pubblicate sul Sito Intranet aziendale e presso l'Unità Operativa Risorse Umane. Eventuali ricorsi avverso le graduatorie potranno essere presentati nei 30 giorni successivi alla data di pubblicazione delle graduatorie stesse.

Al personale utilmente collocato nella graduatoria, in base al numero dei passaggi definiti per singolo profilo, è attribuita a prescindere dal momento temporale di conclusione della selezione, la fascia per la quale ha concorso a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento. Il riconoscimento dei nuovi valori economici e gli eventuali arretrati saranno corrisposti non prima di 60 giorni dalla data di approvazione della graduatoria, in relazione agli eventuali ricorsi come sopra meglio precisato.

Le graduatorie sono valide per il solo anno cui si riferiscono.

L'accesso agli atti della procedura selettiva è consentito, limitatamente ai dipendenti aventi titolo, al termine del procedimento e, comunque, non prima della pubblicazione delle graduatorie.

ALLEGATO 3 ART. 82 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 5, lettera I) b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Precisazione. Quanto segue non rappresenta in alcun modo un'opzione nazionale; si tratta puramente di elementi indicativi e di ipotesi di lavoro.
La valutazione è un processo continuo nella vita delle persone e delle organizzazioni. Questa va intesa come strumento di reale crescita professionale, di sviluppo costante delle competenze di ciascun operatore e come chiave di incontro tra l'efficace produzione di servizi e il riconoscimento del valore di ciascun operatore.

Obiettivi

Nella contrattazione si dovrà anzitutto definire con chiarezza quali sono gli obiettivi e le finalità che si intendono conseguire.
In termini generali si può affermare che il sistema generale di misurazione e valutazione, è quello di favorire il miglioramento continuo del contributo che ciascuno, sia che si tratti di centri di responsabilità, di setting assistenziale o di singolo individuo apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni.
Il processo di misurazione e valutazione è da considerarsi, prima di tutto, deve essere inteso come "conoscenza" del sistema e, quindi, premessa per una corretta gestione del personale. L'obiettivo della valutazione non deve essere quello "differenziare" (indipendentemente dalle differenze realmente esistenti), ma "rilevare le differenze esistenti", al fine attribuire i premi correlati alle performance, ma anche di risolvere le criticità, sia a livello di struttura che di singolo operatore, promuovendo una crescita complessiva dell'intero sistema, anche attraverso una formazione mirata.
Gli obiettivi devono essere:

- specifici e misurabili in termini concreti e chiari
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno
- correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi
- trasparenza dei criteri e dei risultati;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dei soggetti che, in prima istanza, effettuano la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica competente è chiamato a pronunciarsi.

La performance si distingue in:

- organizzativa, che riguarda l'operato dell'Azienda nel suo complesso e nelle sue articolazioni organizzative;

- individuale, che si riferisce al contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi generali della struttura e a specifici obiettivi individuali collegati ai diversi livelli di responsabilità e professionalità ricoperti. È necessario, utilizzando gli strumenti delle relazioni sindacali, ivi compreso l'organismo per l'innovazione, che gli ambiti organizzativi e individuali, siano "negoziati" in anticipo.

In ambito organizzativo potrebbero riguardare:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità
- In ambito individuale potrebbero riguardare:
- il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Principi della valutazione

- Il Sistema dovrebbe/potrebbe ispirarsi ai seguenti principi:
- trasparenza dei criteri utilizzati per misurare la performance organizzativa/collettiva ed individuale;
- partecipazione attiva di tutto il personale nella definizione degli obiettivi relativi alla performance organizzativa/collettiva;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato nella valutazione con il ricorso al metodo del contradditorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua, o concorre ad effettuare, la valutazione;
- previsione, per tutti i valutati, di una seconda istanza di valutazione

Ciò potrebbe essere determinato in fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi,
2. misurazione dei risultati ottenuti, valutazione delle attività svolte e delle capacità possedute

Si potrebbero prevedere una serie di riunioni con l'equipe per:

- Illustrazione degli obiettivi
- Illustrazione dei risultati attesi e degli indicatori
- Illustrazione delle modalità di attuazione
- Definizione della scheda di budget
- Verifica a mezzo percorso
- Conclusione del processo.

A conclusione delle riunioni deve essere redat-

to verbale con elenco e firme dei partecipanti da allegare alla documentazione finale del processo di budget.
I criteri di valorizzazione del contributo individuale sono quelli stabiliti nelle schede di valutazione differenziate per qualifica.

Il modello di riferimento del sistema di valutazione

Il sistema di apprezzamento delle performance è imperniato sulle seguenti variabili:
a. grado di raggiungimento degli obiettivi;
b. competenze.
La valutazione dei risultati dell'attività si realizza pertanto secondo le seguenti dimensioni base:
- il risultato (ovvero cosa è stato ottenuto a livello di singola struttura);
- il comportamento organizzativo (ovvero come i risultati sono stati ottenuti).
Nella valutazione complessiva dell'attività del dipendente, il sistema è articolato in relazione alla diversa tipologia di funzione esaminata e prevede che le dimensioni base individuate assumano la seguente articolazione e i seguenti valori (il punteggio massimo raggiungibile sarà comunque pari a 100):

Componente Punteggio Qualità della prestazione **80/100**
Grado di raggiungimento dei risultati correlati agli obiettivi * **20/100**
TOTALE 100

Qualità della performance individuale

La valutazione della performance individuale potrebbe essere definita sulla base dei seguenti fattori di valutazione, come da modelli di scheda di valutazione:

Cat. A

Professionalità
- Capacità di svolgere i lavori assegnati con cura, precisione, autonomia e rispetto dei tempi.

Orientamento all'utenza
- Cortesia, disponibilità e sollecitudine nei confronti dei colleghi e degli utenti.

Flessibilità e polivalenza
- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. B-Bs

Professionalità
- Capacità di svolgere le proprie attività nell'ambito dei compiti assegnati e di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici e organizzativi. Disponibilità a partecipare a processi di lavoro innovativi o suppletivi.

Iniziativa ed autonomia
- Capacità di rispettare le priorità indicate dimostrando costanza e precisione nel raggiungimento degli obiettivi.
- Capacità di attivare soluzioni migliorative finalizzate allo svolgimento della propria attività e di operare in autonomia rispetto ai compiti assegnati.
Orientamento all'utenza
- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo dimo-

strando cortesia, disponibilità e sollecitudine nei confronti dei colleghi e degli utenti.

Flessibilità e polivalenza
- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. C

Professionalità
- Capacità di programmare e controllare le proprie attività orientandole al raggiungimento degli obiettivi fissati, e capacità di adeguarsi ai cambiamenti tecnologici, normativi e organizzativi.

Iniziativa ed autonomia
- Capacità di tradurre gli obiettivi fissati in azioni operative concrete anche a fronte di difficoltà ambientali e tecniche; di impegnarsi con costanza e precisione nel conseguimento dei risultati attesi, anche in una prospettiva di miglioramento finalizzato a favorire l'utenza interna ed esterna.
- Capacità di proporre soluzioni innovative e di operare in autonomia rispetto ai compiti assegnati.

Orientamento all'utenza
- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo dimostrando cortesia, disponibilità e sollecitudine nel gestire i rapporti con il cliente interno ed esterno.

Flessibilità e polivalenza
- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in orari flessibili.

Cat. D-Ds

Professionalità
- Capacità di pianificare, programmare e controllare le attività proprie e dei propri collaboratori orientandole al raggiungimento degli obiettivi fissati. Capacità di adeguarsi rapidamente ai cambiamenti tecnologici, normativi e organizzativi.

Iniziativa ed autonomia
- Capacità di tradurre gli obiettivi fissati in azioni operative concrete anche a fronte di difficoltà organizzative, ambientali e tecniche; di impegnarsi con costanza e precisione orientando le energie proprie ed altrui al conseguimento dei risultati attesi, anche in una prospettiva di miglioramento finalizzato a favorire l'utenza interne ed esterna.
- Capacità di proporre soluzioni originali e di elaborare metodi e tecniche innovative nell'affrontare problemi anche complessi. Capacità di operare in autonomia nell'ambito di indirizzi definiti.

Orientamento all'utenza
- Capacità di porsi nei confronti degli utenti in modo chiaro, corretto e collaborativo instaurando buoni rapporti relazionali.
- Cortesia, disponibilità e sollecitudine nel gestire i rapporti con il cliente interno ed esterno.

Flessibilità e polivalenza
- Adattamento e disponibilità a lavorare con persone diverse su attività non abituali e in

orari flessibili.

Ai fattori di valutazione vengono applicati i seguenti parametri:
– Livello base
– Livello medio
– Livello alto

Il punteggio da attribuire alla variabile performance individuale è dato dalla somma dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente per ciascuno dei fattori individuati.
Per quanto riguarda il personale del comparto con incarico di responsabile di Posizione
Per le diverse categorie del personale la quota massima individuale attribuibile per il fondo di produttività sarà così determinata:

Calcolo coefficiente per singola categoria

Cat. A – = 100
Cat. B – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. B: x
Cat. Bs – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. Bs: x
Cat. C – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. C : x
Cat. D – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. D: x
Cat. Ds – stipendio base iniziale cat. A: 100 = stipendio base iniziale cat. Ds: x
I coefficienti così ricavati per ciascuna categoria vengono moltiplicati per il totale delle figure professionali previste per ogni singola categoria.
La somma dei valori così ottenuti darà il totale dei coefficienti.
Valore Punto = Fondo: totale coefficienti
Quota attribuibile = Valore Punto x Coefficiente Singola Categoria

Il grado di raggiungimento degli obiettivi

Negli obiettivi sono indicati:
- il soggetto responsabile
- gli indicatori di risultato
- gli elementi di verifica dei risultati raggiunti
- l'eventuale raggiungimento parziale del risultato
- il peso del singolo obiettivo in ragione del valore complessivo degli obiettivi per dirigente (ai singoli obiettivi in sede di negoziazione viene attribuito un peso relativo).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene misurato utilizzando appositi indicatori.
I valori assunti da tali indicatori, di anno in anno, costituiranno il riferimento per la valutazione delle performance realizzate dalle singole strutture organizzative.
Gli obiettivi possono avere indicatori di risultato differenziati, tali da prefigurare le tre categorie di riferimento per il processo di valutazione:
- obiettivo pienamente raggiunto
- obiettivo parzialmente raggiunto
- obiettivo non raggiunto

Queste tre categorie non sono necessariamente presenti per tutti gli obiettivi, potendone sussistere alcuni per i quali il raggiungimento parziale non può essere definito.
Modalità attuative Si potrebbe concordare ce la direzione strategica eroga in forma di acconto dell'80 % (??) della quota spettante sia della produttività collettiva che della retribuzione del risultato. A seguito di valutazione finale

positiva si erogherà la quota restante del 20 % (??) in forma di conguaglio.
A conclusione del lavoro di valutazione e di determinazione delle performance si provvederà a calcolare l'importo della retribuzione di risultato e di produttività collettiva spettante a ciascun dipendente e ad effettuare l'eventuale conguaglio con quanto liquidato in forma di anticipazione. Le assenze dal lavoro
L'accordo aziendale deve contenere la puntuale individuazione delle assenze che non danno luogo all'incentivo, nonché la previsione che la parte non attribuita a causa delle assenze, viene attribuita al restante personale.
Ipotesi di scheda di valutazione annuale
La valutazione annuale dei dipendenti avviene tramite una scheda di valutazione, i cui contenuti sono puramente indicativi e, almeno in parte, derivano dalle "declaratorie" previste più sopra per le categorie, si compone di tre sezioni:

1. I Sezione: Obiettivi di performance organizzativa
2. II Sezione: Contributi individuali
3. III Sezione: Piano di miglioramento

La sezione I è costituita da due parti di cui la prima finalizzata ad evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati, in sede di negoziazione di budget, alla struttura cui afferisce il soggetto valutato.
La media ponderata della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati, è determinata dalla U.O. Programmazione, Controllo e Sistema Informativo mediante l'utilizzo indicatori chiari e misurabili.

La seconda parte è finalizzata alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, ove il valutatore di prima istanza abbia assegnato al dipendente obiettivi specifici. Viceversa, qualora non siano stati assegnati al dipendente obiettivi specifici, lo stesso concorre alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, e la parte della scheda dedicata alla valutazione degli obiettivi individuali non dovrà essere compilata.

La Sezione II prevede la valutazione in 8 competenze distinte per Dirigenti/incarichi e per il restante personale del Comparto:

Dirigenti/ Incarichi	Altro personale
1) Capacità decisionale attività	1) Efficienza nell'eseguire le proprie
2) Programmazione e controllo	2) Efficacia della prestazione
3) Sensibilità economica	3) Osservanza delle procedure-protocolli
4) Collaborazione con colleghi ed utenti	4) Collaborazione e comunicazione nei confronti di utenti e ruoli sovraordinati
5) Gestione e sviluppo delle risorse umane	5) Gestione delle situazioni di emergenza
6) Gestione/Promozione dell'innovazione e sviluppo professionale all'innovazione	6) Sviluppo professionale ed orientamento
7) Senso di appartenenza	7) Senso di appartenenza
8) Qualità del contributo professionale relazione con i colleghi	8) Capacità di adattamento, disponibilità e

Le competenze di cui sopra, espresse dal valutato nel corso dell'anno, sono valutate secondo una scala compresa tra 1 e 5 come riportato di seguito:

Valutazione	Livello	Significato
1	scarso	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all'atteso
2	minimo	Descrive un livello di contributo accettabile, che presenta tuttavia significativi margini di miglioramento
3	buono	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all'atteso
4	ottimo	Descrive un livello di contributo di qualità ottima e costante nel tempo
5	eccellente	Descrive un contributo ritenuto eccezionale, costante nel tempo, oltre alle attese

Il valutatore deve, in ogni caso, esplicitare le motivazioni che hanno dato luogo alla valutazione di ogni competenza e, comunque, motivare in maniera dettagliata quando la valutazione assegnata è inferiore alla media (valutazione scarsa o minima) o superiore alla media (valutazione ottima o eccellente).
La valutazione complessiva della Sezione II è data dalla somma delle valutazioni attribuite ai singoli item di valutazione, da un minimo di 8 a un massimo di 40.
La Sezione III richiede di elencare le principali aree di miglioramento del valutato in termini di competenze individuali.
È in particolare richiesto di indicare obiettivi di miglioramento.

Pesatura delle due sezioni

Il raggiungimento degli obiettivi di performance e la valutazione delle competenze individuali concorrono al raggiungimento della quota di risultato secondo pesi definiti sulla base della posizione di responsabilità gestionale ricoperta dal valutato
I sistemi di pesatura, solitamente espressi in punteggi ma anche in percentuali, possono essere diversi e differenziati.
Essi devono essere realistici, trasparenti, misurabili ed eventualmente modificabili in corso d'opera.
A puro titolo di esempio i criteri generali su cui attivare la valutazione andrebbero a loro volta suddivisi in fattori che permettono una migliore descrizione dei criteri stessi.
Tali criteri si possono, indicativamente, ricondurre ai seguenti titoli:

- Impegno
- Capacità
- Arricchimento professionale
- Per ognuno dei «macro titoli», andrebbero individuati i fattori di valutazione, il cui numero può variare, ad esempio:
- Comportamento atto a stabilire una relazione positiva con utenti/cittadini
- Flessibilità/Adattibilità operativa
- Assunzione delle responsabilità connesse alle proprie attività
- Comportamento di fronte a situazioni nuove o imprevisti
- Acquisizione e applicazione di nuove conoscenze/competenze a seguito di partecipazione a eventi formativi
- Grado di propensione all'aggiornamento e arricchimento professionale
- Il numero complessivo dei fattori, possono essere classificati, sempre ad es. in cinque gradi di valutazione:
- Insufficiente rispetto alle attese: crediti 1
- Migliorabile rispetto alle attese: crediti 2
- Accettabile rispetto alle attese: crediti 3
- Conforme alle attese: crediti 4
- Superiore alle attese: crediti 5

Attraverso l'analisi dei fattori di valutazione-poniamo 20, per ogni fattore, in base al grado di valutazione, verrà dato un credito tra 1 e 5; successivamente si arriverà al conteggio della somma dei crediti che porterà ad un valore numerico compreso tra un valore minimo di 20 (crediti 1 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame) e un massimo di 100 (crediti 5 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame).
Con un ultimo passaggio, attraverso una griglia di assegnazione dei punteggi, sotto descritta, sarebbe possibile, partendo dal totale complessivo dei crediti raggiunti, inserire in 5 classi di punteggio, la valutazione dei singoli operatori dove il punteggio minimo corrisponderà a 1 e quello massimo a 5.
Il numero complessivo dei fattori, possono essere classificati, sempre ad es. in cinque gradi di valutazione:

- Insufficiente rispetto alle attese: crediti 1
- Migliorabile rispetto alle attese: crediti 2
- Accettabile rispetto alle attese: crediti 3
- Conforme alle attese: crediti 4
- Superiore alle attese: crediti 5

Attraverso l'analisi dei fattori di valutazione-poniamo 20, per ogni fattore, in base al grado di valutazione, verrà dato un credito tra 1 e 5; successivamente si arriverà al conteggio della somma dei crediti che porterà ad un valore numerico compreso tra un valore minimo di 20 (crediti 1 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame) e un massimo di 100 (crediti 5 moltiplicati per i 20 fattori di valutazione presi in esame).
Con un ultimo passaggio, attraverso una griglia di assegnazione dei punteggi, sotto descritta, sarebbe possibile, partendo dal totale complessivo dei crediti raggiunti, inserire in 5 classi di punteggio, la valutazione dei singoli operatori dove il punteggio minimo corrisponderà a 1 e quello massimo a 5.

Griglia di assegnazione dei punteggi (partendo dal totale complessivo dei crediti

Da 20 a 38 crediti	**Da 39 a 53 crediti**	**Da 54 a 65 crediti**	**Da 56 a 89 crediti**	**Da 90 a 100 crediti**
Punti 1	Punti 2	Punti 3	Punti 4	Punti 5

Sarà considerata positiva la valutazione che avrà totalizzato un minimo di 39 crediti.
Quelli che avranno totalizzato quota da 90 a 100, potrebbero essere fra gli assegnatari del 30%.

Ipotesi scheda valutazione individuale

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivi della u.o.

Dipendente_____

Anno

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla u.o. e dei risultati attesi

Unità operativa:	
Valutato:	
profilo e disciplina/qualifica	
Valutatore:	
Responsabile della struttura:	
Supportato da:	
In qualità di: (coordinatore, dirigente Responsabile di……..)	
Periodo valutato: dal	Al
Data di effettuazione del colloquio	
Intermedio e firma del valutato	

Obiettivo 1	……	
Descrizione	…….	
Target (descrizione)	Min (indicatori di ragg. Risultato)	Max (indicatori di ragg. Risultato)
Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo		
Elemento n. 1 e relativo target (descrizione)		
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio
	0	
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
Elemento n. 2 e relativo target (descrizione)		
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio
	0	
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivi della u.o.

Dipendente_____

Anno

Scheda di valutazione del contributo individuale raggiungimento degli obiettivi assegnati alla u.o. e dei risultati attesi

Obiettivo 2	.....			
Descrizione	.....			
Target (descrizione)	Min (indicatori di ragg. Risultato)		Max (indicatori di ragg. Risultato)	
Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo				
Elemento n. 1 e relativo target (descrizione)				
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio		
	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
Elemento n. 2 e relativo target (descrizione)				
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio		
	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivi della u.o.

Dipendente_____

Anno

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla u.o. e dei risultati attesi

Obiettivo 3	.....			
Descrizione	.....			
Target (descrizione)	Min (indicatori di ragg. Risultato)		Max (indicatori di ragg. Risultato)	
Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo				
Elemento n. 1 e relativo target (descrizione)				
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio		
	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
Elemento n. 2 e relativo target (descrizione)				
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio		
	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivi della u.o.

Dipendente_____

Anno

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla u.o. e dei risultati attesi

Obiettivo 4	.....			
Descrizione	.....			
Target (descrizione)	Min (indicatori di ragg. Risultato)		Max (indicatori di ragg. Risultato)	
Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo				
Elemento n. 1 e relativo target (descrizione)				
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio		
	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
Elemento n. 2 e relativo target (descrizione)				
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio		
	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivi della u.o.

Dipendente_____

Anno

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla u.o. e dei risultati attesi

Obiettivo 5	.....			
Descrizione	.....			
Target (descrizione)	Min (indicatori di ragg. Risultato)		Max (indicatori di ragg. Risultato)	
Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo				
Elemento n. 1 e relativo target (descrizione)				
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio		
	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
Elemento n. 2 e relativo target (descrizione)				
Scala di giudizio	Punti	Descrittore di giudizio		
	0			
	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO

Data e Firma del

Responsabile valutatore

Scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivi della u.o.

DIPENDENTE_____

Data e Firma del valutato
Dichiara che il valutatore ha illustrato i contenuti della presente valutazione.
Eventuali rilievi ed osservazioni da parte del valutato.
Data e Firma del Valutato
Dichiara di aver ricevuto copia della presente scheda di valutazione.
Data e Firma del valutato

Riposo settimanale art. 29

Periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero.

Non è possibile la sequenza:

TURNO	ORE DI LAVORO	ORE DI RIPOSO
Pomeriggio	14/22	2
Riposo		24
Mattino	6/14	2

Totale ore riposo 32

È possibile la sequenza:

TURNO	ORE DI LAVORO	ORE DI RIPOSO
Pomeriggio	13/20	4
Riposo		24
Mattino	7/14	

Totale ore riposo 35

Determinazione della media di 48 ore

Il periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali dell'orario di lavoro, comprensive delle ore di lavoro straordinario, di sei mesi.
Nel calcolo del periodo di riferimento non si considerano le assenze per:

- Malattia
- Ferie
- Infortunio
- gravidanza
- i riposi compensativi per lavoro straordinario

Ad esempio, se in sei mesi un lavoratore ha fruito di • 5 giorni di ferie, • 5 di malattia, il periodo di riferimento effettivo sarà di: sei mesi e 10 giorni.

Esempio: come si calcola la media 48 ore settimanali in 6 mesi

Il periodo da considerare sarà formato da 24 settimane

Nelle 24 settimane l'orario è il seguente:

- 12 settimane a 52 ore settimanali
- 12 settimane a 36 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

ore lavorate = (12*52) * (12 *36) = 624 + 432 = 1056
1056/24 = 44. ore

La media delle 48 ore settimanali NON è stata superata

Il periodo da considerare sarà formato da 24 settimane. Nelle 24 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 20 settimane a 52 ore settimanali
- 4 settimane a 36 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

ore lavorate = (20* 52) * (5 *36) = 1040 + 144 = 1184 ore
1184/24= 49.33

La media delle 48 ore settimanali è stata superata.

Turni di lavoro

Le problematiche biopsicosociali del lavoro a turni. Fattori che influenzano la tolleranza del lavoro a turni:

- Fattori personali
- Famigliari
- ambientali e sociali
- fattori legati al tipo di turnazione
- fattori connessi al posto di lavoro

Principali raccomandazioni per l'organizzazione del lavoro a turni e notturno

1. Fare ricorso a rotazioni a breve termine in modo da limitare al massimo il numero di notti consecutive (non superiori a due)

2. Adottare cicli di turnazione non troppo lunghi e rotazioni il più possibile regolari (preferire la rotazione in ritardo di fase (M-P-N) nei sistemi in ciclo continuo)

3. Regolare la lunghezza del turno notturno in base alla gravosità fisica e mentale del compito

4. Evitare intervalli troppo brevi nel passaggio da un turno all'altro e consentire almeno 24 ore di riposo dopo il turno di notte

5. Non iniziare con troppo anticipo il turno del mattino

6. Predisporre tempi di rotazione tali da consentire il maggior numero possibile di fine settimana liberi

7. La possibilità di fruire di un adeguato numero di week-end liberi

Tipologia dei turni

- Turni a ciclo continuo: copertura del servizio nell'arco delle 24 ore (programmazione su base mensile o annuale)
- Turni a ciclo diurno: durata di 12 ore e ricade nella fascia oraria che va dalle 7/8 del mattino alle 19/20 della sera.
- Turni monofase o turni unici: coprono solo una parte della giornata, solitamente compresa tra le 7/8 del mattino e le 14/15 del pomeriggio
- Turni a ciclo breve: si sviluppano in un periodo di tempo inferiore alla settimana (M, P, N, R, N, R)
- Turni a ciclo lungo: si sviluppano in un periodo di tempo superiore alla settimana (M, M, P, P, N, N, R, R)

Modalità di articolazione dell'orario di lavoro e dei turni

Assicurare un adeguato periodo di riposo alternando i turni con il metodo della • rotazione "in fase" MM - PP – NN
• "in ritardo di fase" M - P - N • ("anticipo di fase" P - M – N)

Avvicendamento tra le équipe turnanti compatibile con i ritmi circadiani (cambio turno tra le 7 e le 8 del mattino, 13 e le 14 del pomeriggio, le 21 della sera)

- Sufficiente numero di giornate di riposo alla fine del turno (dopo la notte)
- Durata della prestazione oraria non superiore alle 8 ore
- Turni a ciclo breve Programmazione plurimensile

Sviluppo mensile del turno in "quinta"

Si sviluppa in cinque giorni, tre lavorativi e due riposi, per un totale di 24 ore, e prevede la disponibilità di 6 operatori.

Sviluppo mensile del turno in "sesta"

Si sviluppa in sei giorni, quattro lavorativi e due riposi per un totale di 30 ore prevede la disponibilità di 7 operatori.

Turno 3/1

La sequenza è formata da tre giorni lavorativi seguiti da un riposo richiede la disponibilità di cinque operatori.
Nello sviluppo dei turni sono rispettate le regole di: regolarità della sequenza (giorni di lavoro e giorni di riposo), direzione oraria della rotazione (mattino, pomeriggio, notte); previsione al massimo di due notti consecutive; rispetto dei riposi giornalieri e settimanali.

Turno in "quinta"

feb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
3	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V
A	N	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S
B	M	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S	
C	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P
D	S		P	M	N	S		P	M	N	S		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	P	M
E		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		F	F
F	P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N	S		P	M	N

Turno in "sesta"

feb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
3	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V
A	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S
B	F	F	F	F	P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S	
C	I	N	S		F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	P	M	I	N	S		P	
D	N	D		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		F	F	F	F	F	F	F
E	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M
F		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I
G	P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N	S		P	M	I	N

Turno 3/1

feb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8
3	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V
A	M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M			M	M	P		M	P	P		M	M	P	
B	P	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M			M	M	P		M
C			M	M	P		M	P	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P		M	M
D		M	M	P		M	M			M	M	P		M	P	P		M	M	P		M	M	P		M	M	P
E	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Esempi modelli turni

1 modello

giorno	1	2	3	4	5	6
turno	m	m	p	IN	sn	R

Questo modello di turno consente 11 ore consecutive nelle 24

2 modello

giorno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
turno	m	m	p	p	r	r	m	m	in	SN/ IN	SN	r

Questo modello di turno consente 11 ore consecutive nelle 24. Prevede un numero minimo di notti, la rotazione in senso orario, un doppio di riposi ogni 10 giorni. Permette lo scorrimento delle giornate di riposo. Permette il richiamo in servizio, in caso di necessità, con la reperibilità.

3 modello

giorno	1	2	3	4	5	6	7	8	9
turno	m	m	p	p	r	IN	SN/IN	SN	r

Questo modello di turno consente 11 ore consecutive nelle 24. Prevede un numero minimo di notti, la rotazione in senso orario, un doppio di riposi ogni 10 giorni. Permette lo scorrimento delle giornate di riposo. Permette il richiamo in servizio, in caso di necessità, con la reperibilità.

Per riepilogare: nel confronto per l'articolazione degli orari di lavoro

Nella stesura dei turni di lavoro, ulteriori elementi da considerare quali raccomandazioni generali al fine di ridurre gli effetti negativi dei turni sul personale sono i seguenti:

- Consentire ai lavoratori periodi in cui siano il più possibile "liberi" dal turno notturno, alternandoli cioè con turni di lavoro a solo ciclo diurno;
- Evitare la programmazione dei turni con sequenza M-N e SN-P nello stesso giorno in quanto non sono consentiti
- Programmare un numero limitato di notti consecutive al fine di ridurre al minimo ulteriori disagi derivanti da notti successive;
- Adottare uno schema di turni che preveda cicli di sequenza il più possibile regolari;
- Limitare il numero delle ore del turno notturno: ricorrere a turni che prevedano 11 o 12 ore
- Posticipare le ore di inizio del turno del mattino. Premesso che l'orario del cambio del turno viene regolamentato a livello aziendale o se l'organizzazione lo permette, a livello di unità operativa dovrebbe avvenire, di regola, dalle 6 alle 7 al mattino. Anche l'orario del cambio degli altri turni dovrebbe avvenire rispettivamente tra le 13 e le 14 per il turno pomeridiano e tra le 20 e le 22 per il turno notturno. Tali orari sembrerebbero cadere in periodi di tempo che condizionano in misura limitata gli orari dei pasti, del sonno e del risveglio mattutino;
- Concentrare i giorni di riposo o di recupero delle ore lavorate dopo il turno notturno al fine di poter permettere il più completo recupero psicofisico del lavoratore;

• Aderire a sequenze di turni che prevedano, nelle loro rotazioni, dopo la mattina il pomeriggio e dopo il pomeriggio la notte;
• Garantire un'informazione quanto più tempestiva possibile del turno programmato, considerato che il lavoro a turni condiziona anche l'attività extra lavoro e la vita sociale del lavoratore

Calcolo del debito orario

"Debito orario teorico standard": quantità di ore annue, mensili, settimanali o giornaliere che il lavoratore, nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, si obbliga a fornire al datore di lavoro come corrispettivo della retribuzione che riceve in funzione della qualifica rivestita e del ruolo ricoperto

Procedimento:

36 (ore settimanali) x 52 (settimane annue) = 1872 1872: 12 = 156 ore teoriche mensili

Debito orario effettivo: Risultato della differenza tra debito orario teorico standard e l'insieme delle ferie, festività soppresse, infrasettimanali, espresse in ore/giorni

Due procedimenti:

• orario di lavoro su 5 giorni 36: 5 = 7 ore e 12 min/die (debito orario giornaliero)
• orario di lavoro su 6 giorni 36: 6 = 6 ore/die (debito orario giornaliero)
-calcolo giornate lavorative
- strutturazione del turno

Orario di lavoro su 5 giorni:

• Ferie: 28 giornate (26 + 2) = a 201 ore e 36 min
• Festività soppresse: 4 giornate = 28 ore e 48 min
• Festività infrasettimanali: 8/11 giornate = 68 ore e 24 min (valore medio)
Totale: (201,36 + 28,48 + 68,24) = 298,48 equivalenti a 41,5 giornate non lavorate 1872 (orario teorico) - 98,48 = 1573,12 debito orario effettivo Giorni da scorporare

Orario di lavoro su 5 giorni:

Per calcolare le giornate lavorative/anno riposi settimanali: 104 (52 x 2) quindi:
365 -104 (r) – 32 (f + fs) – 9 (fs infra) = 220 gg lav/anno 1573,12 (debito orario effettivo): 7.12 (ore/giorno) = 220

Orario di lavoro su 6 giorni:

Per calcolare le giornate lavorative/anno riposi settimanali: 52 (52 x 1) quindi:
365 – 52(r) – 36 (f-fs) – 11(fs infra) = 266 gg lav/anno 1599 (debito orario effettivo): 6 (ore/giorno) = 266

Orario di lavoro su 6 giorni:

• Ferie: 32 giornate (30 + 2) = 192 ore
• Festività soppresse: 4 giornate = 24 ore
• Festività infrasettimanali: 8/11 giornate = 57 ore (valore medio)
Totale: (192 + 24 + 57) = 273 ore equivalenti a 45,5 giornate non lavorate 1872 (orario teorico) - 273
= 1599 debito orario effettivo

Esempio di calcolo "tasso delle assenze"

È il parametro espresso in valori percentuali, con il quale si misurano le ore/giorni di assenza dal servizio degli operatori per motivi di salute, problemi familiari rilevanti, infortuni sul lavoro rispetto a quelle lavorabili in un anno; evento sentinella:

- Dal punto di vista sociale (indice di disagio, conflitti)
- Dal punto di vista organizzativo (previsione sostituzioni)
- In campo economico (onere finanziario aggiuntivo aziendale):

20 € (costo orario lordo) x (1573 x 10 % tasso di assenteismo = 157,18) = 3146 pro-capite

Periodo individuale di assenza espresso in giornate/ore lavorative

_____ X 100

Giornate/ore lavorative pro capite nell'anno di riferimento (1573/1599

Es.:

Unità operativa 8 lavoratori 35 gg assenza complessiva (per malattia o infortunio) 35/8 = 4.5 gg assenza media annua pro capite

4.5 gg assenza media annua pro capite
_____ X 100 = 1.23 % tasso

Periodo individuale di assenza espresso in giornate/ore lavorative

_____ X 100 Giornate/ore lavorative pro capite dell'anno di riferimento (1573 /1599)

20 lavoratori = 400 gg di assenza 400: 20 = 20 gg (assenza media / operatore)

…per calcolare le giornate effettive da sostituire:

Es.: turno su 5 gg

- 104 (riposi) + 10 (fest. Infr.li) = 114
- 114: 12 (mesi) = 9.6 (riposi medi /mese/lavoratore)
- 9.6: 30 = X: 20 si ottiene 6.4 (riposi medi /20 gg)
- 20 gg - 6.4 gg = 13.6 (gg effettivi da sostituire)
- 13.6 x 7.12 = 92 (ore effettive da sostituire) 92 (ore lavorative di assenza) _____ x 100 = 5.9 % 1573 (ore lavorative effettive)

1573 – 92 = 1481 (gg effettivi lavorati al netto del tasso di assenteismo) …per calcolare il fabbisogno del personale:

-tot. ore di assistenza da erogare: 1573 (ore lavorative) = x (risorse)

- tot. ore di assistenza da erogare: 1481 = x + (risorse)

Qualifica	**Infermieri**
numero giorni di assenza per malattia	32
Numero giorni di assenza per infortunio	3
Totale assenze	35
Organico	8
Media giorni di assenza per malattia	4.00
Media giorni di assenza per infortunio	0.38
Giorni lavorabili per qualifica	2432
Tasso assenze per malattia	1.32
Tasso assenze per infortunio	0.12

Giorni perduti assenza ---------- x
100 Giorni lavorabili (n giorni lavorativi x n. operatori)
35 _____ x 100 2432 - 0.04

Per ulteriori approfondimenti si consiglia di consultare l'ABC dei Diritti:
www.fpcgil.it – www.abcdeidiritti.it