

# GUIDA AL CCNL 2016-2018 PER I DELEGATI E LE DELEGATE DELLA SANIT' PUBBLICA CONTRIBUTO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

## 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.

### 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 e non sia stata disposta l'erogazione di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro cui all'art. 47-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001, 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.

L'articolo sopra citato, prevede che 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 economico 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.

### ART. 3 OBIETTIVI E STRUMENTI

Con il nuovo CCNL si innova il sistema di relazioni sindacali, un sistema 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 amministrativa.

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, si articola nei seguenti modelli relazionali:

#### 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)**

### 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 mesi 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'informativa 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 specifici.

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 finalizzata 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 formazioni 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 riposo 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'obbligo 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 intranet, 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 Permessi per lutto**

Come deve essere computato il termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei permessi per lutto?

Si ritiene che il computo del termine massimo di 7 giorni lavorativi dal decesso per la fruizione dei tre giorni debba essere effettuato secondo la generale disciplina civilistica, di cui all'art. 2963 del codice civile ed all'art.155 del codice di procedura civile.

Per capirne gli effetti riporto i due articoli.

**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**

### **Chiarimenti modalità di fruizione dei permessi legge 104/1992**

**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: 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 difforni 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 valutazioni 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 comporta.

**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 comporta 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 conseguenziale 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 prestazioni 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 trattasi:

- 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.

#### **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-time 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 distribuzione 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 Aspettativa**

**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.**

E' 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.

### **Periodo di prova e aspettativa**

**Come si applica l'art. 25, comma 10, del nuovo CCNL Comparto Sanità del 21 maggio 2018 sull'aspettativa per il periodo di prova da espletarsi a seguito della vincita di concorso presso altra amministrazione?**

L'art. 25, comma 10 del CCNL del 21 maggio 2018 prevede che 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, ai sensi dell'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001.

Al riguardo si osserva che le parti negoziali, mediante l'utilizzo dell'inciso "può essere concesso" hanno voluto fornire alla parte datoriale uno strumento flessibile di gestione nel senso che il periodo di aspettativa di cui trattasi può essere concesso o meno, sulla base di una valutazione concernente le esigenze organizzative e gestionali.

In tal senso ed entro tali limiti va letto il richiamo operato dalla stessa clausola all'art. 12, comma 8, lett. a) del CCNL integrativo del 20/9/2001 che si intende non più applicabile solo nella parte in cui risulta in contrasto con l'inciso in commento.

## **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**

Tale tipologia di mobilità era prevista in effetti prevista dall'art. 21 del CCNL del 19 aprile 2004 che non è stato formalmente disapplicato ma, di fatto, è inefficace perché rimanda alla disciplina del citato art. 19 che è stato disapplicato.

Infatti, il comma 5 dell'art. 21 così recita: *"Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 19 del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, è tuttora consentita la mobilità a compensazione - all'interno del comparto - fra i dipendenti di corrispondente categoria, livello economico e profilo professionale, previo consenso dell'azienda od ente interessati."*

Essendo la materia regolamentata ora dalla legge e venendo meno "l'integrazione" contrattuale, ci si deve rifare alla circolare di chiarimento del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP n. 20506 del 27 marzo 2015) che sul punto dedica un apposito paragrafo ("Mobilità per interscambio") dove si richiama il DPCM 5

agosto 1988, n. 325 che all'art. 7 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."

Il Dipartimento quindi conferma la compatibilità di tale norma con la nuova disciplina dell'art. 30 del DLgs 165/2001 richiamando solamente le Amministrazioni ai principi di imparzialità e trasparenza verso eventuali controinteressati.

### **Chiarimenti Ferie e Mobilità**

1. 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.

2. 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 **(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**

**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) **(1)** del CCNL 07.04.1999. **(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 **(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**

**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, né 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.

**Chiarimento mensa e pausa**

**Qual è per il personale turnante l'esatta portata applicativa, in relazione al diritto alla pausa mensa o alle modalità sostitutive, dell'art. 27, comma 4, del CCNL 2016/2018 del comparto sanità che disciplina la pausa di 30 minuti?**

La previsione dell'art. 27, c. 4, del CCNL del 21/05/2018 trova applicazione, per espressa previsione negoziale, nei confronti del solo personale del Comparo "non turnante", che in applicazione del comma I, dello stesso articolo, effettua una articolazione dell'orario di lavoro su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore.

Detto personale, pertanto, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le 6 ore ha diritto di beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine di recuperare le energie psicofisiche e di, eventualmente, consumare il pasto.

L'art. 27, comma 3 lett. re b) ed e) disciplina l'orario di lavoro del c.d. "turnista" che nel caso di orario di lavoro articolato, appunto, in turni continuativi sulle 24 ore, avrà diritto a periodi di riposo conformi alle previsioni dell'art. 7, del D. Lgs. n. 66/2003, tra i turni per consentire il riposo psico-fisico.

Ovviamente detto personale non è destinatario della norma di cui al comma 4 dello stesso articolo.

Tuttavia, per quanto attiene più specificamente al diritto alla mensa o alle modalità sostitutive, l'art. 29 del CCNL integrativo del 20/9/2001, modificato dall'art 4 del CCNL del 3 1/07/2009 del Comparto Sanità, riconosce il diritto alla mensa o alla modalità sostitutiva "nei giorni di effettiva presenza a lavoro in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro" (comma 2) e prevede altresì che "il pasto va consumato fuori dall'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 3).

Come è evidente la norma contrattuale non pone limitazione alcuna al godimento della pausa mensa/pasto in relazione al turno assegnato che dovrà però essere esercitata nell'intervallo tra due periodi di attività lavorativa.

Lo stesso articolo 29 del CCNL del 20.9.2001 del resto riconosce che "In ogni caso l'organizzazione e la gestione dei suddetti servizi, rientrano nell'autonomia gestionale delle aziende" individuando così uno autonomo spazio decisionale e gestionale per le aziende che si estrinseca solitamente con un regolamento che di solito è quello più generale sull'orario di lavoro da adottarsi nel rispetto della legislazione vigente ivi incluso il D.Lgs 66/2003, delle linee di indirizzo emanate dalla regione e delle relazioni sindacali tenendo presente che alla norme pattizie sono sopravvenute le disposizioni normative del D.Lgs 150/2009 e s.m.i. che hanno modificato l'assetto delle relazioni sindacali.

#### **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.

#### **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. (2)

(2) La possibilità di instaurare rapporti di 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 (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)

(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*

#### **Telelavoro Art. 36, comma 2 e 13, del CCNL integrativo 20/9/2001**

**Comma 2.** Le aziende, consultano (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 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.

**(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 20/09/2001 CCNL 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 **(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.

**(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.

**Chiarimenti**

**Qual è il monte ferie da riconoscere al dipendente neoassunto a tempo indeterminato che abbia già lavorato con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione per più di tre anni?**

La questione non è trattata dall'ARAN per la sanità, ma per le FC; tuttavia, poiché l'articolo è uguale, in analogia vale anche per la sanità.

In sostanza si dice che il lavoratore assunto a tempo indeterminato per la prima volta nella pubblica amministrazione, ma che abbia prestato servizio come lavoratore a tempo determinato presso la stessa o presso altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, per più di tre anni, rientra nella casistica che dà diritto da subito al riconoscimento dell'intero monte ferie spettante (28 o 32 giorni a seconda del regime orario adottato).

**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, parificate 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 al 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 familiari 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 sociali, 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'.

**Chiarimenti**

**I tempi di "vestizione/svestizione" e di "passaggio di consegne" disciplinati dall'art. 27, comma 11 e 12 del CCNL 2016/2018 comparto sanità sono ricompresi nell'orario di servizio?**

Le clausole negoziali di cui all'art. 27, commi 11 e 12 del CCNL del personale del Comparto Sanità del 21/05/2018, hanno introdotto e disciplinato le previsioni dei tempi di "vestizione/svestizione" e di "passaggio di consegne", che sono suscettibili di positivo apprezzamento, ai fini del loro computo come orario di lavoro, solo nei casi in cui ricorrano tutte le "situazioni" soggettive ed oggettive, ivi in dettaglio declinate.

Precisamente tali fattispecie riguardano, per quanto attiene al comma 11, i casi in cui gli operatori del ruolo sanitario e del ruolo tecnico addetti all'assistenza debbano indossare apposite divise per lo svolgimento delle prestazioni e le "operazioni di vestizione/svestizione", per ragioni di igiene e sicurezza, debbano avvenire, necessariamente, all'interno della sede di lavoro e, per quanto attiene al comma 12, i casi in cui gli operatori sanitari delle unità operative che garantiscono la continuità assistenziale sulle 24 ore, debbano effettuare anche "passaggi di consegne" oltre alle "operazioni di vestizione/svestizione" di cui al precedente comma 11.

Tali operazioni, per le quali le clausole negoziali in commento hanno fissato una durata massima, ricadono, a tutti gli effetti, nella nozione di "orario di lavoro" "purché risultanti dalle timbrature effettuate" come previsto espressamente nei succitati commi.

Conseguentemente, dal punto di vista meramente contrattuale, il periodo di vestizione/svestizione e di passaggio di consegne è da considerarsi alla stregua dell'attività di servizio da computare nell'orario di lavoro, giacché tale attività fa parte degli atti di diligenza necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa-

**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, né 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 disposizione 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 ingratescenti 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.

# I FONDI

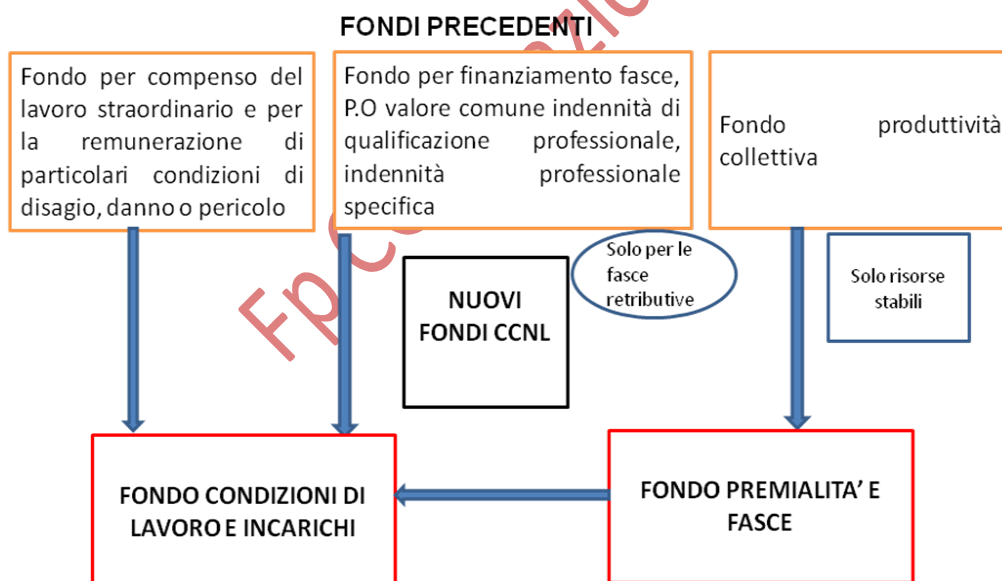
## Si passa dai 3 precedenti fondi

- Fondo Straordinario, disagio, pericolo, danno
- Fondo Produttività collettiva e premio e prestazione individuale
- Fondo Fasce, Posizioni Organizzative

## a 2 nuovi fondi:

- **art. 80 Fondo condizioni di lavoro e incarichi**
- **art. 81 Fondo premialità e fasce**

1



2

## 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 stanziare 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

**Chiarimento**

**I residui momentaneamente non utilizzati nel "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", di cui all'art. 80 del CCNL 2016/2018 del Comparto Sanità possono essere temporaneamente assegnati, nell'anno di competenza, al "Fondo premialità e fasce" in applicazione dell'art. 81, comma 7, dello stesso CCNL?**

L'art 81, comma 7, espressamente dispone che " 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", stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente".

Naturalmente trattandosi di residui, le relative somme incrementano "una tantum" il predetto Fondo premialità e fasce, limitatamente all'anno in cui vengono sommate.

Pertanto, la disposizione contrattuale di cui all'art.81, comma 7 del nuovo CCNL del comparto Sanità del 21/05/2018, pur essendo stata formulata in modo diverso rispetto al previgente art.30, comma 5, del CCNL del comparto sanità del 19.4.2004, non ha inteso far venir meno la temporaneità (in ragione d'anno) dell'assegnazione dei residui che dunque, anche in applicazione del nuovo CCNL, non si storicizzano mai nel "fondo premialità e fasce".

**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", stanziato 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

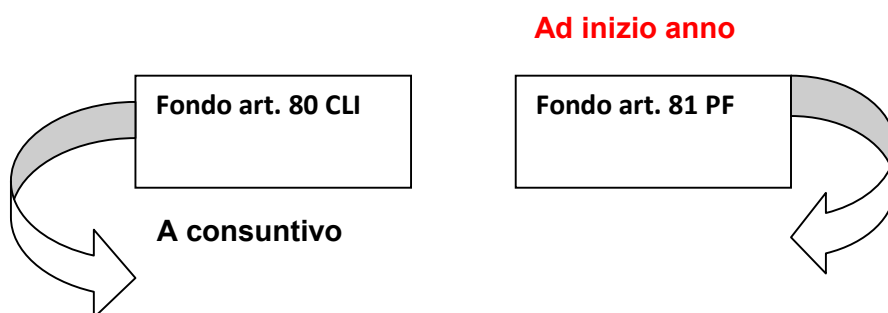
➤ misure di welfare integrativo

➤ 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 numerici 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 assenze.

Dovrà essere cura dei rappresentanti 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 riportate 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 (ancorché 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, Il 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, Il 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 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 master 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 3.227,85 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'Azienda 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 derivante 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 attese, 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 di incarico                                                                                      | Compensi per straordinario                                                 | Quali professioni                                                                                                                   | Requisiti                                                                                                  | Durata e possibilità conferma                                                                                                            | Revoca                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Organizzazione | Coordinamento               | Da da un minimo di € <b>1.678,48</b> ad un massimo di € <b>12.000,00</b> , comprensivi della 13° mensilità | Per tutti è assorbito dall'indennità, se questa supera i <b>3.227,85 €</b> | Professioni sanitarie<br>Possibile assegnare incarichi a <b>Part time</b> (sino a € <b>3.227,85</b> )                               | Master + 3 anni anzianità (Laurea magistrale è titolo valutabile in selezioni per incarichi più complessi) | Da <b>minimo di tre anni</b> a un <b>massimo di cinque anni</b> .<br>È rinnovabile solo una volta e poi deve essere rimesso a selezione. | Per tutti, la revoca prima della scadenza può avvenire:<br>•in caso di valutazione negativa<br>•in caso di riorganizzazione che non preveda più la funzione<br>•per il venir meno dei requisiti richiesti per l'incarico<br><br>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<br>Possibile assegnare incarichi a <b>Part time</b> (con indennità fino a € <b>3.227,85</b> ) | Almeno 5 anni di esperienza in categoria D                                                                 | <b>Durata massima complessiva, di 10 anni.</b>                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                | Coordinamento a esaurimento | Parte fissa di € <b>1549,37</b> , a cui si aggiunge la 13° 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 da un minimo di € <b>1.678,48</b> ad un massimo di € <b>12.000,00</b> , comprensivi della 13° mensilità |                                                                            | Professioni sanitarie                                                                                                               | Master specialistico                                                                                       | Da <b>minimo di tre anni</b> a un <b>massimo di cinque anni</b> .<br>È rinnovabile solo una volta e poi deve essere rimesso a selezione. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                | Esperto                     |                                                                                                            |                                                                            | Professioni sanitarie                                                                                                               | Corsi regionali                                                                                            |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                | Professionale               |                                                                                                            |                                                                            | Professioni ruolo amministrativo, tecnico e professionale                                                                           | Almeno 5 anni di esperienza in categoria D + eventuale abilitazione                                        |                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

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 personale.
- 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 dipendente 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<br>(+15%)            | Notturno<br>o Festivo<br>(+30%) | Notturno<br>e Festivo<br>(+50%) | Diurno<br>(+15%)            | Notturno<br>o Festivo<br>(+30%) | Notturno<br>e Festivo<br>(+50%) |
| <b>Bs5</b> | 13,07                       | 14,77                           | 17,05                           | <b>13,65</b>                | <b>15,43</b>                    | <b>17,80</b>                    |
| <b>Bs4</b> | 12,65                       | 14,30                           | 16,50                           | <b>13,21</b>                | <b>14,93</b>                    | <b>17,23</b>                    |
| <b>Bs3</b> | 12,24                       | 13,84                           | 15,97                           | <b>12,79</b>                | <b>14,45</b>                    | <b>16,68</b>                    |
| <b>Bs2</b> | 12,00                       | 13,56                           | 15,65                           | <b>12,53</b>                | <b>14,16</b>                    | <b>16,34</b>                    |
| <b>Bs1</b> | 11,65                       | 13,17                           | 15,20                           | <b>12,17</b>                | <b>13,76</b>                    | <b>15,87</b>                    |
| <b>Bs</b>  | 11,30                       | 12,77                           | 14,74                           | <b>11,80</b>                | <b>13,34</b>                    | <b>15,39</b>                    |
| <b>B5</b>  | 12,25                       | 13,84                           | 15,97                           | <b>12,79</b>                | <b>14,46</b>                    | <b>16,68</b>                    |
| <b>B4</b>  | 12,00                       | 13,56                           | 15,65                           | <b>12,53</b>                | <b>14,16</b>                    | <b>16,34</b>                    |
| <b>B3</b>  | 11,75                       | 13,28                           | 15,33                           | <b>12,27</b>                | <b>13,87</b>                    | <b>16,01</b>                    |
| <b>B2</b>  | 11,55                       | 13,05                           | 15,06                           | <b>12,06</b>                | <b>13,63</b>                    | <b>15,73</b>                    |
| <b>B1</b>  | 11,22                       | 12,68                           | 14,63                           | <b>11,72</b>                | <b>13,25</b>                    | <b>15,28</b>                    |
| <b>B</b>   | 10,91                       | 12,33                           | 14,22                           | <b>11,39</b>                | <b>12,88</b>                    | <b>14,86</b>                    |
| <b>A5</b>  | 11,18                       | 12,64                           | 14,58                           | <b>11,68</b>                | <b>13,20</b>                    | <b>15,23</b>                    |
| <b>A4</b>  | 10,99                       | 12,43                           | 14,34                           | <b>11,48</b>                | <b>12,98</b>                    | <b>14,97</b>                    |
| <b>A3</b>  | 10,81                       | 12,22                           | 14,10                           | <b>11,29</b>                | <b>12,76</b>                    | <b>14,72</b>                    |
| <b>A2</b>  | 10,64                       | 12,03                           | 13,88                           | <b>11,12</b>                | <b>12,57</b>                    | <b>14,50</b>                    |
| <b>A1</b>  | 10,37                       | 11,72                           | 13,53                           | <b>10,83</b>                | <b>12,24</b>                    | <b>14,13</b>                    |
| <b>A</b>   | 10,09                       | 11,41                           | 13,16                           | <b>10,54</b>                | <b>11,91</b>                    | <b>13,75</b>                    |

|            | Ore straordinarie 1.01.2009 |                                 |                                 | Ore straordinarie 1.05.2018 |                                 |                                 |
|------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
|            | Diurno<br>(+15%)            | Notturno<br>o Festivo<br>(+30%) | Notturno<br>e Festivo<br>(+50%) | Diurno<br>(+15%)            | Notturno<br>o Festivo<br>(+30%) | Notturno<br>e Festivo<br>(+50%) |
| <b>Ds6</b> | 18,15                       | 20,52                           | 23,68                           | <b>18,96</b>                | <b>21,43</b>                    | <b>24,73</b>                    |
| <b>Ds5</b> | 17,43                       | 19,71                           | 22,74                           | <b>18,21</b>                | <b>20,58</b>                    | <b>23,75</b>                    |
| <b>Ds4</b> | 16,91                       | 19,12                           | 22,06                           | <b>17,66</b>                | <b>19,96</b>                    | <b>23,04</b>                    |
| <b>Ds3</b> | 16,41                       | 18,55                           | 21,40                           | <b>17,14</b>                | <b>19,37</b>                    | <b>22,35</b>                    |
| <b>Ds2</b> | 15,80                       | 17,86                           | 20,61                           | <b>16,50</b>                | <b>18,65</b>                    | <b>21,52</b>                    |
| <b>Ds1</b> | 15,21                       | 17,20                           | 19,84                           | <b>15,89</b>                | <b>17,96</b>                    | <b>20,72</b>                    |
| <b>Ds</b>  | 14,64                       | 16,55                           | 19,09                           | <b>15,29</b>                | <b>17,28</b>                    | <b>19,94</b>                    |
| <b>D6</b>  | 16,46                       | 18,61                           | 21,47                           | <b>17,19</b>                | <b>19,44</b>                    | <b>22,43</b>                    |
| <b>D5</b>  | 15,89                       | 17,96                           | 20,72                           | <b>16,59</b>                | <b>18,76</b>                    | <b>21,64</b>                    |
| <b>D4</b>  | 15,43                       | 17,44                           | 20,12                           | <b>16,11</b>                | <b>18,21</b>                    | <b>21,01</b>                    |
| <b>D3</b>  | 14,97                       | 16,93                           | 19,53                           | <b>15,64</b>                | <b>17,68</b>                    | <b>20,40</b>                    |
| <b>D2</b>  | 14,52                       | 16,42                           | 18,94                           | <b>15,17</b>                | <b>17,15</b>                    | <b>19,78</b>                    |
| <b>D1</b>  | 14,07                       | 15,90                           | 18,35                           | <b>14,69</b>                | <b>16,61</b>                    | <b>19,17</b>                    |
| <b>D</b>   | 13,57                       | 15,34                           | 17,70                           | <b>14,18</b>                | <b>16,02</b>                    | <b>18,49</b>                    |
| <b>C5</b>  | 15,16                       | 17,13                           | 19,77                           | <b>15,83</b>                | <b>17,89</b>                    | <b>20,65</b>                    |
| <b>C4</b>  | 14,46                       | 16,34                           | 18,86                           | <b>15,10</b>                | <b>17,07</b>                    | <b>19,69</b>                    |
| <b>C3</b>  | 13,79                       | 15,59                           | 17,99                           | <b>14,40</b>                | <b>16,28</b>                    | <b>18,79</b>                    |
| <b>C2</b>  | 13,34                       | 15,08                           | 17,40                           | <b>13,93</b>                | <b>15,75</b>                    | <b>18,17</b>                    |
| <b>C1</b>  | 12,89                       | 14,57                           | 16,81                           | <b>13,46</b>                | <b>15,22</b>                    | <b>17,56</b>                    |
| <b>C</b>   | 12,50                       | 14,13                           | 16,30                           | <b>13,05</b>                | <b>14,76</b>                    | <b>17,03</b>                    |

### TITOLO III 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<br>varie<br>à | Reperibilità<br>à | straordinario | Indennità fisse e<br>pensionabili ai sensi<br>dell'art. 2, c. 9 L.<br>335/995** | Nucleo<br>familiare |
|                                                                                                    | turni<br>etc.           |                   |               |                                                                                 |                     |
| tempo parziale<br>verticale                                                                        | SI*                     | NO,               | NO,           | SI*                                                                             | SI                  |
| tempo parziale<br>orizzontale                                                                      | SI*                     | NO,               | NO,           | SI*                                                                             | SO                  |
| tempo<br>determinato                                                                               | SI                      | SI                | SI            | SI                                                                              | SI                  |
| ferie                                                                                              | NO,                     | NO,               | NO,           | SI                                                                              | SI                  |
| permessi ex<br>congedi stord.                                                                      | NO                      | NO                | NO            | SI                                                                              | SI                  |
| assenze per<br>malattia sup.<br>15 gg.con<br>ricovero e per<br>infortuni e<br>cause di<br>servizio | NO                      | NO                | NO            | SI                                                                              | SI                  |

|                                   |    |    |    |    |    |
|-----------------------------------|----|----|----|----|----|
| antens. oblig. 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:

a) 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.

b) 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 temperare 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 obiettivi 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 minimo 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                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gravi fatti illeciti di rilevanza penale, compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare</li> <li>• Condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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</li> <li>• Mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti</li> </ul> | <p>attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consente neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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 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 comporta (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 sopravvenuta 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 Health (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 là 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 analisi delle situazioni operative, al fine della identificazione di quelle a maggiore vulnerabilità, l'esame dei dati relativi agli episodi di violenza verificatisi 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 pericolo 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.

E' 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 produttore, 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 DI LAVORO**

### **Allegato 1**

#### **EVOLUZIONE COSTITUZIONE E GESTIONE DEI FONDI**

**Il CCNL 2016/2018 opera una sostanziale modifica al sistema dei fondi, passando da tre a due.**

**La presente scheda vuole essere di supporto per comprendere l'evoluzione della costituzione dei fondi e, al tempo stesso, fornire uno strumento di supporto alla contrattazione.**

#### **Disposizioni contrattuali precedenti**

Sono confermate tutte le caratteristiche inerenti alla costituzione e gestione dei fondi contrattuali, i cui aspetti principali sono:

- i fondi sono delle quantità economiche finalizzate al pagamento di determinate voci retributive
- la loro costituzione è determinata annualmente dalle aziende sulla base delle disposizioni contrattuali di riferimento e sulla base di specifiche disposizioni di legge
- la finalizzazione, qualora non definita dai CCNL, deve essere obbligatoriamente oggetto di accordo integrativo aziendale
- i residui a consuntivo dei fondi per il trattamento accessorio e del fondo per le fasce retributive, ai sensi dell'art. 30, comma 5, del CCNL 19/4/2004 (1), devono essere temporaneamente utilizzati nel fondo per la produttività collettiva del medesimo anno ed essere riassegnati dall'anno successivo al fondo originario
- se in azienda sussistono le condizioni (potrebbero non verificarsi) occorre dare attuazione alla previsione contrattuale di cui all'art. 39, comma 4, lettera D) del CCNL 7/4/1999 (2) di trasferire in via definitiva dal fondo per il lavoro straordinario per le remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno al fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
- nel caso in cui l'azienda preveda nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la costituzione dei fondi, dovrà tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri, e ciò subordinatamente all'autorizzazione regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera D) del CCNL 7/4/2004 (3)
- nel caso di una stabile riduzione della dotazione organica del personale, l'utilizzazione a produttività di una parte dei minori oneri è subordinata all'autorizzazione regionale ai sensi dell'art. 7, comma 1, lettera C del CCNL 7/4/2004 (4)
- i residui di ciascun anno non utilizzati in azienda per le posizioni organizzative sono restituiti ai rispettivi fondi ed utilizzati all'interno dei normali residui ai sensi dell'art. 39, comma 6, del CCNL 7/4/1999 (5)
- in caso di temporanea insufficienza del fondo per il trattamento accessorio per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni disagio, pericolo o danno, possono essere, temporaneamente, utilizzati i residui di altri fondi, atteso che l'incidenza di costo, ai fini degli oneri contributivi e fiscali, è lo stesso o inferiore qualora il residuo provenga dal fondo per le fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica
- qualora si verificasse una temporanea insufficienza del fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità

professionale specifica (Vedi tabella), possono essere utilizzate quote dello stesso fondo di anni successivi, e ciò al fine di non creare incrementi di oneri contributivi a carico ente

**1) Biennio 2002-2003 (art. 30 CCNL del 19/04/2004) Comma 5.** E' confermata la regola che, ove a consuntivo i fondi degli artt. 29 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno) e 31 (Fondo per il finanziamento delle fasce retribuite, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di cui al presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e, pertanto, non si storicizzano nel fondo della produttività.

**2) Biennio 1998-1999 (art. 39 CCNL del 07/04/1999)**

1. Per il finanziamento delle fasce retributive ...omissis **Nota** Il riferimento "all'art. 30, comma 1, lett. b) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) CCNL del 07/04/1999" è superato dai successivi CCNL. , dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni), 21) (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca-indennità di funzione) e 36 (Misura dell'indennità di funzione), della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9, penultima colonna (parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 30, comma 1 lett. a) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999, nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella, di cui all'Allegato 4 della presente raccolta, le aziende ed enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dall'1 gennaio 1998:

- dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna terza, del CCNL 7 aprile 1999;
- dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) del CCNL 7 aprile 1999 e alla tabella di cui all'Allegato 4 della presente raccolta.

2. Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio dall'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione) e 31, comma 8 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) e 36, comma 3 (Misura dell'indennità di funzione) del CCNL 7 aprile 1999.

3. Il fondo del comma 1 sostituisce e riassume quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 (Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio) del CCNL del 1° settembre 1995, come integrato dal CCNL del 27 giugno 1996.

4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

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

Omissis

**3) CCNL 7/4/2004 Art. 7 - Coordinamento Regionale** Ferma rimanendo l'autonomia contrattuale delle aziende ed enti nel rispetto dell'art. 40 del d.lgs. 165 del 2001, le Regioni possono emanare linee generali di indirizzo per lo svolgimento della contrattazione integrativa, previa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nelle seguenti materie relative:

(Omissis)

d) alla modalità di incremento dei fondi in caso di aumento della dotazione organica del personale o dei servizi anche ad invarianza del numero complessivo di essa (art. 39, comma 8 del CCNL 7 aprile 1999, confermato dall'art. 31, comma 8 del presente contratto).

**4)** c) alle metodologie di utilizzo da parte delle aziende ed enti di una quota dei minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale (art. 39, comma 4, lett. b) del CCNL 7 aprile 1999 ora art.31, comma 2, lett. a)

**5) Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica Biennio 1998-1999 (art. 39 CCNL del 07/04/1999) Comma 6.** Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 36, comma 3 (Misura dell'indennità di funzione), le risorse attinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.

#### **Quadro normativo e regolamentare – disposizioni legislative.**

**D.Lgs. n. 165/2001, con la previsione all'art. 6 – bis,** la quale consente alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del medesimo decreto, di acquistare sul mercato i servizi, previsti all'interno della propria organizzazione, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione. La dicitura usata dal legislatore è ampia, essa fa riferimento sia a processi di esternalizzazione dei servizi, ma anche a procedure meno stabili e forti quali l'appalto. Con particolare riferimento alla spesa per il personale, il secondo comma del citato articolo stabilisce che gli enti che decidono di gestire alcuni servizi non più all'interno della propria organizzazione, bensì all'esterno, debbano conseguentemente provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione.

**D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008,** che prevede in particolare all'art. 71, comma 1 che, "Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio". Il comma prosegue, poi, affermando che: "I risparmi derivanti dall'applicazione della riduzione del trattamento economico per malattia costituiscono economie di

bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa".

(Al riguardo si precisa che rientrano nelle riduzioni della presente disposizione le indennità fisse o accessorie, a carattere mensile, rientranti nella retribuzione "accessoria", quali ad esempio il coordinamento, la posizione organizzativa, l'indennità di rischio radiologico, la polizia giudiziaria, ecc. Sono escluse le somme della produttività rientranti negli obiettivi di budget).

**D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008**, che all'art. 73, comma 2, lett. c) modifica l'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, facendo venir meno la finalizzazione a produttività del 20% dei risparmi susseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

**D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133/2008** che all'art. 73, comma 2, lett. b) prevede la possibilità, secondo le modalità ed i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa, di 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, fino ad un importo pari al 70% dei risparmi nella trasformazione dei posti da tempo pieno a tempo parziale.

(Si precisa che in applicazione di tale disposizione di legge occorre fare riferimento ad eventuali Contratti Collettivi Integrativi in materia di "Mobilità")

**D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010**, con la previsione all'art. 9, comma 2 –bis, in forza della quale "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ... (omissis) ..., non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

La disposizione di cui sopra si riferisce alle somme "complessivamente destinate al trattamento accessorio nell'anno 2010", occorre fare alcune precisazioni sul concetto di trattamento accessorio in quanto vi rientrano non solo le voci retributive affluenti ai fondi per la retribuzione di produttività e per il trattamento accessorio ma anche le voci retributive, appartenenti al fondo per le fasce retributive, contrattualmente afferenti al trattamento economico non fondamentale quali ad esempio l'indennità di coordinamento, le posizioni organizzative ecc. Inoltre è altresì da considerare la disposizione contrattuale che prevede il trasferimento a consuntivo di ogni singolo anno dei residui del 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 fondo per la produttività collettiva ed il premio della qualità prestazione individuale ai sensi dell'art. 39 comma 7 del ccnl 7.4.1999, confermato dall'art. 30 comma 5 del ccnl 19.4.2004.

**D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010**, con la previsione all'art. 9, comma 21, in forza della quale:

1. "I meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato... omissis..."

2. "per le categorie di personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, che fruiscono di un meccanismo di progressione automatica degli stipendi, gli anni 2011, 2012 e 2013 non sono utili ai fini della maturazione delle classi e degli scatti di stipendio previsti dai rispettivi ordinamenti."

3. "Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici."

4. "Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici."

(Al riguardo si precisa che la disposizione di cui all'art. 1 comma 256 della legge n. 190/2014, evidenziata in seguito, estende l'efficacia dei primi due capoversi della presente norma a tutto il 31.12.2015 e sospende nel contempo al 31.12.2014 le previsioni di cui al terzo e quarto capoverso)

**D.L. n. 98/2011, convertito con modificazioni nella legge n. 111/2011**, con la previsione all'art. 16, comma 1 che. "Al fine di assicurare il consolidamento delle misure di razionalizzazione e contenimento della spesa in materia di pubblico impiego adottate nell'ambito della manovra di finanza pubblica per gli anni 2011-2013, omissis... può essere disposta:

b) la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni previste dalle disposizioni medesime;"

**D.p.r. 4.9.2013 n° 122 con la previsione dell'Art.1 comma 1 lett. a)** "le disposizioni recate all'articolo 9, commi 1, 2 nella parte vigente, 2-bis e 21 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono prorogate fino al 31 dicembre 2014."

**Legge 27.12.2013 n° 147 con la previsione all'art. 1 comma 456** che "All'articolo 9, comma 2- bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122, le parole: «e sino al 31 dicembre 2013» sono sostituite dalle seguenti: «e sino al 31 dicembre 2014». Al medesimo comma è aggiunto, infine, il seguente periodo: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo».

(Al riguardo si precisa che la disposizione della presente legge proroga al 31.12.2014 la sospensione della possibilità di incrementare i fondi contrattuali,

Successivamente tale sospensione non è stata più prorogata e conseguentemente dal 1.1.2015 i fondi contrattuali riprendono le normali dinamicità)

Tuttavia, con la legge di stabilità 2015 si dispone , al comma 236 che: A decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche non potrà superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed sarà, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente. In buona sostanza lo "sblocco" della contrattazione sui fondi vale solo per l'anno 2015.

**Legge 23.12.2014 n° 190 con la previsione all'art. 1 comma 256** che "Le disposizioni recate dall'articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come prorogate fino al 31 dicembre 2014 dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 4 settembre 2013, n. 122, sono ulteriormente prorogate fino al 31 dicembre 2015.

Resta ferma l'inapplicabilità delle disposizioni di cui al citato articolo 9, comma 21, primo e secondo periodo, del decreto-legge n. 78 del 2010, al personale di cui alla legge 19 febbraio 1981, n. 27."

**Documento Conferenza Stato Regioni n. 11/17CR67C1 del 10/2/2011 con le modifiche approvate il 13/10/2011** interpretativo delle disposizioni di cui al citato D.L. n. 78/2010 che prevede espressamente:

- al punto 2, relativamente al triennio 2011-2013, l'impossibilità di qualsivoglia incremento dei fondi contrattuali, rispetto all'ammontare consolidato nell'anno 2010. Da ciò discende tra l'altro, anche l'impossibilità di alimentare i fondi per il finanziamento dell'indennità di specificità medica, della retribuzione di posizione, dello specifico trattamento e dell'indennità di struttura complessa con la Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) del personale cessato. In particolare, deve considerarsi esclusa anche la possibilità di incrementare i fondi del 2011 dell'importo, annualizzato, dei ratei di incremento dei fondi 2010 relativi al personale cessato nello stesso anno;
- al punto 3, che, al fine della determinazione della riduzione dei fondi, si deve far riferimento alla riduzione nell'anno di personale in servizio tenendo conto delle eventuali unità ancora da assumere di competenza, nell'ambito del programma triennale – piano di occupazione annuale. I fondi pertanto non dovranno essere ridotti qualora sia prevista la sostituzione delle unità cessate in base alla programmazione del fabbisogno di personale di ciascuna azienda.

Il documento dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome sopra citato entra, altresì, nel merito delle modalità di riduzione dei fondi:

Per il "quantum" da ridurre, il medesimo documento, infatti (lett. C punto 3) indica che "va determinato un importo medio, mediante la somma delle quote individuali delle voci accessorie erogate, in conto competenza nell'anno precedente, al personale che cessa, diviso per il numero delle unità cessate nell'anno stesso. L'importo così determinato è moltiplicato per l'entità numerica di riduzione nell'anno del personale in servizio, al netto di eventuali unità ancora da assumere di competenza".

**La circolare dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome n. 13/18/CR9/C1 del 7.2.2013** con la quale è stata integrata l'interpretazione del già citato documento del 13.10.2011 precisando tra l'altro che. "...omissis... specifiche clausole degli accordi integrativi formalmente concordante dai rappresentanti dell'Azienda con i rappresentanti delle OO.SS. che, in deroga alla previsione dei CCNL, ma in ossequio al principio dell'art. 7, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, che vieta alle amministrazioni pubbliche, di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono a prestazioni effettivamente rese, destinano al Fondo produttività ...omissis.... dell'anno successivo, quanto definitivamente non utilizzato dei Fondi fasce, condizioni di lavoro e produttività dell'anno precedente...omissis..."

**La circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n° 15/42/CR05/C1 del 7.2.2013** che precisa:

- "Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010, non è più operante il limite del trattamento economico individuale...omissis....
- Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010, non è più operante il limite alla determinazione delle risorse destinate alle contrattazioni integrative...omissis...le risorse derivanti dalla retribuzione individuale di anzianità...omissis... con conseguenti effetti incrementali sulla consistenza dei fondi a partire dal 2016. ...omissis...
- Con riferimento alla mancata riproposizione per il 2015 all'art. 9 comma 21 – 3° e 4° periodo" del D.L. 78/2010 convertito nella legge n. 122/2010", non essendo più operante il limite alla effettuazione delle progressioni orizzontali ai soli fini giuridici, viene ripristinata, per il personale del comparto la possibilità di realizzare, ai fini giuridici ed economici, i
- passaggi di fascia/progressioni orizzontali all'interno delle categorie contrattuali"

**Quadro normativo e regolamentare – interpretazioni della Ragioneria Generale dello Stato.**

**La circolare 15.4.2011 n. 12 della Ragioneria Generale dello Stato precisa che:**

- per l'individuazione delle risorse oggetto della disposizione di cui all'art. 9, comma 2 – bis del D.L. n. 78/2010 occorre fare riferimento a quelle destinate al fondo per il finanziamento della contrattazione integrativa determinate sulla base della normativa contrattuale vigente del comparto di riferimento, ferme restando le disposizioni legislative già previste in materia. Il fondo così costituito per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo;
- per la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio, essa può essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo;
- rimangono escluse dalle suddette riduzioni le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi (peraltro già sottoposti a specifiche misure limitative) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità;
- l'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, riguarda l'ammontare complessivo delle risorse per il trattamento accessorio nel cui ambito, in sede di utilizzo, le singole voci retributive variabili possono incrementarsi o diminuire in relazione alla definizione del contratto collettivo integrativo ovvero, con riferimento alle remunerazioni dei singoli dipendenti, anche tenendo conto delle prestazioni effettivamente svolte.

La circolare 2.5.2012 n. 16 della Ragioneria Generale dello Stato, inerente al "Conto Annuale 2011", mette in luce come la rilevazione 2011 dei Fondi per la contrattazione integrativa trova la sua principale criticità nella verificabilità della prescrizione dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 che prevede, come chiarito dalla circolare Ragioneria Generale dello Stato 15 aprile 2011 n. 12, che:

- i fondi 2011 non possono superare il limite 2010 (primo vincolo);
- una volta rispettato il primo vincolo, i fondi stessi devono essere ulteriormente ridotti in misura proporzionale alla diminuzione del personale (secondo vincolo).

L'applicazione pratica delle indicazioni volute dal legislatore richiede tre ordini di considerazioni:

- i due vincoli del comma 2-bis (rispetto del limite 2010 e riduzione proporzionale) costituiscono due distinti controlli, da eseguirsi nella successione indicata, in quanto possono dare luogo a due distinte e successive riduzioni;

- le indicazioni generali dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 vanno lette, secondo i diversi articolati interventi, come una scelta di calmierazione generale della spesa secondo i seguenti principi:
  - congelamento della tornata di contrattazione collettiva di livello nazionale;
  - congelamento della quota ordinariamente spettante a livello individuale;
  - congelamento ai livelli del limite 2010;
  - congelamento della quota media pro-capite in presenza di riduzione del personale.
    - gli istituti non soggetti al vincolo del rispetto dell'art. 9 comma 2-bis, che per esigenze di trasparenza si ritiene di precisare, risultano essere i seguenti:
      - gli incarichi aggiuntivi effettuati dal personale in regime del cosiddetto "conto terzi" esplicitato dalla circolare n. 12/2011, incarichi da intendersi come commissionati e remunerati dall'esterno dell'Amministrazione. Attengono a questa fattispecie, a titolo esemplificativo, le risorse trasferite all'Amministrazione per incarichi nominativamente affidati a specifici dipendenti per conto di altre aziende;
      - gli incrementi del fondo realizzati con risorse dell'Unione Europea;
      - i proventi per nuove convenzioni per la quota conferita al fondo ai sensi dell'art. 43 comma 3 della legge n. 449/1997;
      - le quote per la progettazione ex art. 92, commi 5 e 6 del d.lgs. 163/2006, così come previsto dalla delibera n. 51/2011 della Corte dei Conti - sezioni riunite;
      - i compensi professionali degli avvocati in relazione a sentenze favorevoli all'Amministrazione;
      - le eventuali risorse non utilizzate dei fondi dell'anno precedente e rinviate all'anno successivo in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate.

**La circolare 26.4.2013 n. 21 della Ragioneria Generale dello Stato**, inerente al "Conto Annuale 2012" che conferma sostanzialmente quanto previsto dalla analoga circolare n° 16/2012

**La circolare 31.3.2014 n. 13 della Ragioneria Generale dello Stato**, inerente al "Conto Annuale 2013" che conferma sostanzialmente quanto previsto dalla analoga circolare n° 16/2012

**La circolare 24.4.2015 n. 17 della Ragioneria Generale dello Stato**, inerente al "Conto Annuale 2014" che prevede a seguito dell'entrata in vigore della legge n° 147/2013, a decorrere dall'anno 2015, "il consolidamento delle decurtazioni effettuate nell'anno 2014 per effetto dell'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis del DL n° 78/2010 (decurtazione per rispetto del limite 2010 e decurtazione per riduzione di personale sempre con riferimento al 2010)". Sempre la medesima circolare indica i documenti annuali propedeutici al pagamento delle risorse agli aventi titolo e, precisamente:

- Atto formale di costituzione del fondo
- Il contratto integrativo quadriennale o biennale
- L'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse siglato in sede di contrattazione integrativa
- I verbali di certificazione dei fondi da parte dell'organo di controllo previsto dall'art. 40-bis, primo comma, del d.lgs. n. 165/2001.

#### **Nota**

**Le disposizioni sopra riportate mostrano la disomogeneità delle interpretazioni della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome rispetto alle interpretazioni della Ragioneria Generale dello Stato e, in considerazione sia che si tratta di disposizioni finanziarie di contenimento della spesa pubblica sia dei riflessi negli adempimenti nei confronti del Ministero dell'Economia e delle Finanze, (conto annuale e relazioni inerenti il monitoraggio dei costi), sia per il "timore" di ispezioni da parte del MEF, le aziende (non tutte) hanno seguito esclusivamente quanto disposto dalla Ragioneria Generale dello Stato.**

#### **Modalità Operative**

Si prende atto che il CCNL 31.7.2009 relativo al biennio economico 2008 – 2009 è l'ultimo rinnovo contrattuale nazionale, è indispensabile, al fine di una corretta esposizione e trasparenza dei dati, partire dal consolidamento al 31.12.2007.

Alla luce di quanto sin qui esposto, oltre a voler fornire un quadro d'insieme dei fondi contrattuali nel periodo 2010-2014, si vogliono altresì formalizzare le modalità di applicazione, conseguenti alle citate disposizioni di contenimento della spesa pubblica:

**1) "primo livello di riduzione"** (che incide esclusivamente sul fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale) di cui alla circolare n° 12/2011 e 16/2012 della Ragioneria Generale dello Stato. In tale punto vanno ricondotti essenzialmente i risparmi della retribuzione individuale di anzianità (cessati-assunti) secondo il seguente schema:

- i ratei R.I.A. cessati-assunti anno 2010, riferiti ai risparmi per le mensilità successive alla cessazione del personale, sono stati portati in incremento dei fondi contrattuali dell'anno 2010 per un importo di € ..... e, come tali rimangono acquisiti a tutti gli effetti;
- la differenza del consolidamento dei risparmi della R.I.A. del 2010 diminuita dei ratei del 2010, rientrante nel primo livello di riduzione, per € ..... (a) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013;
- i risparmi della R.I.A. del 2011, 2012, 2013 sia nei ratei che nel relativo consolidamento, rientranti nel primo livello di riduzione, per € ..... (b) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013;
- i ratei R.I.A. cessati-assunti dell'anno 2014 rientranti nel primo livello di riduzione, riferiti ai risparmi per le mensilità successive alla cessazione del personale, per € ..... (c) sono definitivamente eliminati ai sensi del comma 456, ultimo periodo della legge n° 147/2013;

**2) "secondo livello di riduzione"** (che riguarda tutti i fondi contrattuali) di cui alla circolare n° 12/2011 e 16/2012 della Ragioneria Generale dello Stato. In tale punto vanno ricondotte le eventuali decurtazioni derivanti dalla riduzione della

dotazione del personale dipendente con il criterio previsto della semisomma. Al riguardo si evidenzia la situazione verificatasi in azienda e precisamente: (è un esempio)

| Anno di riferimento | Semisomma 2010 | Anno di competenza | Semisomma anno di competenza | Percentuale di riduzione |
|---------------------|----------------|--------------------|------------------------------|--------------------------|
| 2010                | 2.981.70       | 2011               | 2.. 957..95                  | 0.80%                    |
| 2010                | 2.981.70       | 2012               | 2.964.86                     | 0.56%                    |
| 2010                | 2.981.70       | 2013               | 2.995.28                     | 0                        |
| 2010                | 2.981.70       | 2014               | 3.236.50                     | 0                        |

Alla luce della precedente tabella le riduzioni apportate ai fondi contrattali sono così rappresentate:

| Anno di riferimento | Fondo fasce retributive, Posizioni Organizzative, del valore comune ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale | Fondo per i compensi per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno | Fondo per la produttività collettiva e del premio della qualità prestazione individuale |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 2010                | 0                                                                                                                                               | 0                                                                                                                              | 0                                                                                       |
| 2011                | 70.651.00                                                                                                                                       | 44.148.00                                                                                                                      | 34.291.00                                                                               |
| 2012                | 49.456.00                                                                                                                                       | 30.903.00                                                                                                                      | 24.004.00                                                                               |
| 2013                | 0                                                                                                                                               | 0                                                                                                                              | 0                                                                                       |
| 2014                | 0                                                                                                                                               | 0                                                                                                                              | 0                                                                                       |

#### Riduzione per esternalizzazione di personale

Nella definizione dei fondi si dovrà prestare attenzione alle ipotesi che a seguito di esternalizzazioni di servizi e alla conseguente riduzioni di personale.

**Ciò significa che in sede di contrattazione si dovranno, preliminarmente, richiedere le informazioni necessarie circa i "risparmi" di personale che sono stati conseguiti.**

Ipotizziamo, con alcuni esempi, alcuna esternalizzazione con la conseguente riduzione dei fondi contrattuali.

- gestione in outsourcing delle denunce periodiche e di alcune pratiche previdenziali: riduzione di una unità di categoria D e due unità di categoria C, rispettivamente al 50% per l'anno 2012 e per il 100% a decorrere dall'anno 2013;
- esternalizzazione della lavanderia: riduzione di n. 1 dipendente dal 1° maggio 2010;
- n. 2 dipendente dal 8 novembre 2010;
- n. 1 dipendente dal 15 novembre 2010;
- n. 1 dipendente dal 1° dicembre 2010;
- n. 1 dipendente dal 3 gennaio 2011;
- n. 1 dipendente dal 1° maggio 2011;
- n. 1 dipendente dal 12 dicembre 2011.

Il risparmio quantificato è pari a n. 1,02 dipendenti per l'anno 2010; n. 5,7 dipendenti per l'anno 2011 e n. 8 dipendenti a decorrere dal 2012;

- esternalizzazione dal 2011 di un'ambulanza con conducente, per complessivi n. 2 dipendenti. Il "risparmio" quantificato è pari a n. 1,5 dipendenti per l'anno 2011 e n. 2 dipendenti a decorrere dal 2012;
- esternalizzazione dal 2012 della prestazione d'opera di operatori socio sanitari per n. 60 ore settimanali. Il "risparmio" quantificato è pari a n. 1,10 dipendenti per l'anno 2012 e n. 1,67 dipendenti a decorrere dal 2013.

Complessivamente le attività esternalizzate per le quali si dovrà procedere alla riduzione dei fondi contrattuali in proporzione al numero dei dipendenti presenti al 1° gennaio di ciascun anno riguarderà le seguenti unità:

| Anno di riferimento | Unità equivalenti dipendenti esternalizzate | Dotazione organica 1° gennaio |
|---------------------|---------------------------------------------|-------------------------------|
| 2010                | 1.02                                        | 2.988                         |
| 2011                | 7.20                                        | 2.998                         |
| 2012                | 12.60                                       | 2.949                         |
| 2013                | 14.07                                       | 2.972                         |
| 2014                | 14.07                                       | 3.013                         |

La riduzione dei fondi contrattuali a seguito di esternalizzazioni per gli anni 2010-2014, opera esclusivamente se la riduzione di cui alla semisomma aggiunta alle esternalizzazioni decurta effettivamente la dotazione di personale rispetto all'anno 2010. Per gli anni successivi si procederà in maniera analoga, escludendo ovviamente la semisomma. Schematicamente le riduzioni per esternalizzazioni sono così rappresentate:

| Anno di riferimento | Fondo fasce retributive, Posizioni Organizzative, del valore comune ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale | Fondo per i compensi per il lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno | Fondo per la produttività collettiva e del premio della qualità prestazione individuale |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 2010                | 2.921.00                                                                                                                                        | 1.884.00                                                                                                                       | 1.463.00                                                                                |
| 2011                | 17.634.00                                                                                                                                       | 11.375.00                                                                                                                      | 8.836.00                                                                                |
| 2012                | 15.632.00                                                                                                                                       | 10.084.00                                                                                                                      | 7.832.00                                                                                |
| 2013                | 0                                                                                                                                               | 0                                                                                                                              | 0                                                                                       |
| 2014                | 0                                                                                                                                               | 0                                                                                                                              | 0                                                                                       |

### Come si calcola la semisomma

Passiamo ora al caso in cui sia da effettuare anche la riduzione proporzionale per i dipendenti cessati e non sostituiti con il metodo della semisomma proposto dalla RGS.

Il confronto andrà fatto tra la semisomma dei dipendenti di un determinato anno rispetto ad un altro anno, ad esempio, l'anno 2012, rispetto al 2010. L'eventuale differenza negativa è trasformata in una percentuale di riduzione con la quale si andrà a decurtare il fondo delle risorse decentrate per il 2012.

Ecco la sintesi di calcolo.

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| n. dipendenti al 1° gennaio 2010   | 102 |
| n. dipendenti al 31 dicembre 2010  | 98  |
| Media dipendenti 2010              | 100 |
| n. dipendenti 1° gennaio 2012      | 98  |
| n. dipendenti 31 dicembre 2012     | 96  |
| Media dipendenti 2012              | 97  |
| Differenze fra le medie 100-97/100 | 3%  |

Per cui: il fondo del 2010 andrà ridotto del 3% e tale riduzione andrà riportata, in detrazione, nel fondo del 2012.

### Fondi contrattuali anno 2015

A seguito delle applicazioni delle succitate norme legislative di contenimento della spesa pubblica, unitamente alle corrette dinamiche dei fondi contrattuali, per la presente area contrattuale, la dotazione di personale dell'anno 2014 (criterio della semisomma), unitamente a quanto esposto nel "primo livello di riduzione", nel "secondo livello di riduzione" e nelle "esternalizzazioni", risulta superiore rispetto all'anno 2010.

Conseguentemente il dato base di calcolo dei fondi contrattuali per l'anno 2015 è pari al fondo determinato dell'anno 2010 con esclusione del consolidamento del 2010 rientrante nel primo livello di riduzione.

### Risparmi R.I.A. cessati – assunti a decorrere dal 2015

- La differenza del consolidamento dei risparmi della R.I.A. del 2014 diminuita dei ratei del 2014 la cui effettiva disponibilità decorre dal 01/01/2015 è portata in incremento del fondo contrattuale dell'anno 2015 per un importo di € .....
- A partire dai ratei R.I.A. cessati-assunti dell'anno 2015 e, del relativo consolidamento, che saranno quantificabili, a consuntivo, varranno, al riguardo, a tutti gli effetti le disposizioni contrattuali antecedenti il D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 e, pertanto saranno portati in incremento del rispettivo fondo di competenza.

### Posizioni organizzative

In sede di contrattazione aziendale deve essere concordato il sub fondo del Fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale spettante per remunerare il personale titolare di posizione organizzativa. L'importo è stato definito con i CCI.

### Non si deve operare la "somma" delle decurtazioni per la costruzione del fondo

Sappiamo che alcune aziende per la determinazione dei fondi operano *per sommatoria*, vale a dire che le decurtazioni sono la somma di tutte quelle applicate negli anni 2011-2014.

Tale tesi, da respingere, non regge in alcun modo, il calcolo è abbastanza semplice e mi chiedo come si facciano ad avere ancora dubbi sul fatto che si debbano sommare tutte le decurtazioni fatte.

Spieghiamo meglio con un esempio.

Anno 2010 – Fondo Stabile 100

Anno 2011 – Fondo Stabile 100 + 3 di Ria di un dipendente Cessato – Decurtazione di 3

Anno 2012 – Fondo Stabile 100 + 5 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012) – Decurtazione di 5

Anno 2013 – Fondo Stabile 100 + 7 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012 + 2 del 2013) – Decurtazione di 7

Anno 2014 – Fondo Stabile 100 + 9 di Ria (3 del 2011 + 2 del 2012 + 2 del 2013 + 2 del 2014) – **Decurtazione di 9**

Allora: se si prende direttamente il valore della decurtazione del 2014 (pari a 9) siamo già in presenza della decurtazione definitiva da apportare al fondo del 2015.

Infatti, in 9, sono ricompresi tutti i tagli effettuati per le Ria degli anni precedenti. 9 non è il valore della Ria del 2014, ma della somma delle Ria degli anni 2011-2013 più quelle del 2014. Quindi:  $9 = 3+2+2+2$ .

In definitiva: il fondo del 2015 non può che essere decurtato che per 9, che è già la somma delle decurtazioni.

Ciò che non sta in piedi è la tesi che il fondo del 2015 debba essere decurtato della somma di  $9+7+5+3 = 24$ . In questo caso avremmo delle decurtazioni ben oltre l'effetto della disposizione normativa.

La decurtazione da riportare nel 2015 è pari alla decurtazione operata nel 2014, come ben precisato dalla la RGS nella Circolare n. 20/2015.

#### **Procedura corretta decurtazione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, DL.78/2010**

La decurtazione è operata ai sensi della circolare del MEF n. 12 del 15/4/2011, la quale prevede che venga operata la riduzione per ciascuno degli anni 2011-2012-2013-2014, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore relativo all'anno 2010, per valore medio si opera la semisomma dei presenti rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie del personale determina la misura della variazione da operarsi sul fondo.

| Riferimento                                                      | N° Dip.  |
|------------------------------------------------------------------|----------|
| 01 Gennaio 2010                                                  | 3.733    |
| 31 Dicembre 2010                                                 | 3.706    |
| Valore medio anno 2010                                           | 3.719,50 |
| 01 Gennaio 2014                                                  | 3.550    |
| 31 Dicembre 2014                                                 | 3.528    |
| Valore medio anno 2014                                           | 3.539,00 |
| Variazione tra valore medio 2010 e valore medio 2014             | - 180,50 |
| Variazione percentuale tra valore medio 2010 / valore medio 2014 | - 4,85%  |

#### **Esempio di fondo non verificabile**

L'esempio che riportiamo illustra la comunicazione aziendale dell'ammontare dei tre fondi, senza che siano accompagnati da alcuna specifica, tale da rendere non verificabile la correttezza della costruzione del fondo e le effettive quantità economiche.

#### **Fondo per la corresponsione del trattamento economico connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno**

| Sezione I <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u>             |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1) Lavoro straordinario - Indennità di turno, rischio e disagio                                                                                                           | 5.527.435,34        |
| 2) Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u> | 1.332,29            |
| <b>Totale A</b>                                                                                                                                                           | <b>5.528.767,63</b> |

#### **Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

| Sezione I <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u> |                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1) Retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi                                                                                      | 6.805.141,13        |
| <b>Totale A</b>                                                                                                                                               | <b>6.805.141,13</b> |

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative,  
del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale  
e dell'indennità professionale specifica**

|                                                                                                                                                                                                                                                          |                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| <b>Sezione I</b> <u>Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo sottoposto a certificazione</u>                                                                                     |                      |
| 1) Fasce retributive, valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica                                                                                                                              | 10.087.209,41        |
| 2) Posizioni organizzative                                                                                                                                                                                                                               | 586.795,48           |
| 3) Riqualificazioni a tutto il 2010                                                                                                                                                                                                                      | 837.127,42           |
| 4) Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u>                                                                                | 15.744,31            |
| 5) Quota parte dei residui del fondo, utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, le cui modalità di attribuzione al personale sono già state definite con l'Accordo sottoscritto il 13/11/2014, certificato in data 16/12/2014 | 580.850,26           |
| <b>Totale A</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <b>12.107.726,88</b> |
| <b>Sezione II</b> <u>Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo</u>                                                                                                                                                                               |                      |
| 1) Quota parte dei residui del fondo, utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno 2014, ai sensi dell'art. 8, comma 4, del C.C.N.L. 31/07/2009, di cui al presente Accordo                                                                      | 594.858,87           |
| <b>Totale B</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <b>594.858,87</b>    |
| <b>Sezione III</b> <u>Destinazioni ancora da regolare</u>                                                                                                                                                                                                |                      |
| 1) -----                                                                                                                                                                                                                                                 | 0,00                 |
| <b>Totale C</b>                                                                                                                                                                                                                                          | <b>0,00</b>          |
| <b>Sezione IV</b> <u>Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione</u>                                                                                                   |                      |
| A) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dall'Accordo                                                                                                                                                              | 12.107.726,88        |
| B) Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo                                                                                                                                                                                                     | 594.858,87           |
| C) Destinazioni ancora da regolare                                                                                                                                                                                                                       | 0,00                 |
| <b>Totale</b>                                                                                                                                                                                                                                            | <b>12.702.585,75</b> |
| <b>Sezione V</b> <u>Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</u>                                                                                                                                                                      |                      |
| 1) -----                                                                                                                                                                                                                                                 | 0,00                 |
| <b>Totale</b>                                                                                                                                                                                                                                            | <b>0,00</b>          |
| <b>Sezione VI</b> <u>Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale</u>                                                                                                                    |                      |
| <b>a.</b> <i>Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>                                        |                      |
| 1) Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità                                                                                                                                                                                                | 12.702.585,75        |
| 2) Destinazione del Fondo                                                                                                                                                                                                                                | 12.702.585,75        |
| <b>Differenza</b>                                                                                                                                                                                                                                        | <b>0,00</b>          |
| <b>b.</b> <i>Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici / attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la</i>       |                      |
| <b>c.</b> <i>contrattazione integrativa /(progressioni orizzontali)</i>                                                                                                                                                                                  |                      |
| <b>b.</b> -----                                                                                                                                                                                                                                          |                      |
| <b>c.</b> -----                                                                                                                                                                                                                                          |                      |

**Esempio di fondo parzialmente verificabile**

**Fondo per la corresponsione del trattamento economico connesso ai compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno**

|                                                                                                                                                                                                                                                    | Fondo 2014          | Fondo 2013          | Diff. 2014-2013    | (pro memoria) 2010  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
| <b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>                                                                                                                                                                                                                      |                     |                     |                    |                     |
| <b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>                                                                                                                                                                                      |                     |                     |                    |                     |
| <b>Risorse storiche</b>                                                                                                                                                                                                                            |                     |                     |                    |                     |
| 1) Fondo consolidato al 31/12/2007<br>(art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)                                                                                                                                                                   | 5.930.494,10        | 5.930.494,10        | 0,00               | 5.930.494,10        |
| <b>Incrementi contrattuali</b>                                                                                                                                                                                                                     |                     |                     |                    |                     |
| 2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009                                                                                                                                                                                                    | 0,00                | 0,00                | 0,00               | 0,00                |
| <b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>                                                                                                                                                                                      |                     |                     |                    |                     |
| 3) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità                                                                                                                                                                                          | 0,00                | 0,00                | 0,00               | 0,00                |
| <b>Trasferimento di risorse</b>                                                                                                                                                                                                                    |                     |                     |                    |                     |
| 4) Trasferimento di risorse dal fondo ex art. 7 (Fondo straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (Fondo fasce e posizioni), del C.C.N.L. 31/07/2009, pari a n° 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza dall'anno 2010 | - 119.913,30        | - 119.913,30        | 0,00               | - 119.913,30        |
| <b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>                                                                                                                                                                                  | <b>5.810.580,80</b> | <b>5.810.580,80</b> | <b>0,00</b>        | <b>5.810.580,80</b> |
| <b>Risorse variabili</b>                                                                                                                                                                                                                           |                     |                     |                    |                     |
| 5) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010                                                                                                                                                                        | 0,00                | 0,00                | 0,00               | 0,00                |
| 6) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010                                                                                                                                                                    | 0,00                | 0,00                | 0,00               | 0,00                |
| <b>Totale risorse variabili</b>                                                                                                                                                                                                                    | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>        | <b>0,00</b>         |
| <b>Decurtazioni del fondo</b>                                                                                                                                                                                                                      |                     |                     |                    |                     |
| 7) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9, comma 2 bis, prima parte)                                                                                                                                                                 | 0,00                | 0,00                | 0,00               | 0,00                |
| b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9, comma 2 bis, seconda parte)                                                                                                                          | - 281.813,17        | - 243.463,34        | - 38.349,83        | 0,00                |
| <b>Totale decurtazioni del Fondo</b>                                                                                                                                                                                                               | <b>- 281.813,17</b> | <b>- 243.463,34</b> | <b>- 38.349,83</b> | <b>0,00</b>         |
| <b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>                                                                                                                                                                                               |                     |                     |                    |                     |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità                                                                                                                                                                                             | 5.810.580,80        | 5.810.580,80        | 0,00               | 5.810.580,80        |
| Risorse variabili                                                                                                                                                                                                                                  | 0,00                | 0,00                | 0,00               | 0,00                |
| Decurtazioni                                                                                                                                                                                                                                       | - 281.813,17        | - 243.463,34        | - 38.349,83        | 0,00                |
| <b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>                                                                                                                                                                                            | <b>5.528.767,63</b> | <b>5.567.117,46</b> | <b>- 38.349,83</b> | <b>5.810.580,80</b> |

|                                                                                                                                                                           | Fondo 2014          | Fondo 2013          | Diff. 2014-2013    | (pro memoria) 2010 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| <b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE</b>                                                                                                                           |                     |                     |                    |                    |
| <b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>                                                                                                    |                     |                     |                    |                    |
| 1) Lavoro straordinario - Indennità di turno, rischio e disagio                                                                                                           | 5.527.435,34        | 5.565.663,43        | - 38.228,09        | -----              |
| 2) Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, <u>non costituenti residuo</u> | 1.332,29            | 1.454,03            | - 121,74           | -----              |
| <b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>                                                                                             | <b>5.528.767,63</b> | <b>5.567.117,46</b> | <b>- 38.349,83</b> | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>                                                                                                        |                     |                     |                    |                    |
| 1) -----                                                                                                                                                                  | 0,00                | 0,00                | 0,00               | -----              |
| <b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>                                                                                                 | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>        | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni ancora da regolare</b>                                                                                                                                    |                     |                     |                    |                    |
| 1) -----                                                                                                                                                                  | 0,00                | 0,00                | 0,00               | -----              |
| <b>Totale destinazioni ancora da regolare</b>                                                                                                                             | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>        | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione</b>                                                                                                                 |                     |                     |                    |                    |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa                                                                                                           | 5.528.767,63        | 5.567.117,46        | - 38.349,83        | -----              |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa                                                                                                               | 0,00                | 0,00                | 0,00               | -----              |
| Destinazioni ancora da regolare                                                                                                                                           | 0,00                | 0,00                | 0,00               | -----              |
| <b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>                                                                                                              | <b>5.528.767,63</b> | <b>5.567.117,46</b> | <b>- 38.349,83</b> | <b>-----</b>       |

Fp CGIL

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e  
per il premio della qualità delle prestazioni individuali**

|                                                                                                                                 | Fondo 2014          | Fondo 2013          | Diff. 2014-<br>2013 | (pro memoria)<br>2010 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| <b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>                                                                                                   |                     |                     |                     |                       |
| <b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>                                                                   |                     |                     |                     |                       |
| <b>Risorse storiche</b>                                                                                                         |                     |                     |                     |                       |
| 1) Fondo consolidato al 31/12/2007<br>(art. 8, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)                                                | 5.834.671,74        | 5.834.671,74        | 0,00                | 5.834.671,74          |
| <b>Incrementi contrattuali</b>                                                                                                  |                     |                     |                     |                       |
| 2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009                                                                                 | 108.024,80          | 108.024,80          | 0,00                | 108.024,80            |
| <b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>                                                                   |                     |                     |                     |                       |
| 3) Risorse aggiuntive regionali ex art. 38, comma 5,<br>C.C.N.L. 07/04/1999 – I biennio economico                               | 1.209.317,26        | 1.209.317,26        | 0,00                | 1.209.317,26          |
| <b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>                                                               | <b>7.152.013,80</b> | <b>7.152.013,80</b> | <b>0,00</b>         | <b>7.152.013,80</b>   |
| <b>Risorse variabili</b>                                                                                                        |                     |                     |                     |                       |
| 4) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della<br>Legge 122/2010                                                  | 0,00                | 0,00                | 0,00                | 0,00                  |
| 5) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis,<br>della Legge 122/2010                                              | 0,00                | 0,00                | 0,00                | 0,00                  |
| <b>Totale risorse variabili</b>                                                                                                 | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>           |
| <b>Decurtazioni del fondo</b>                                                                                                   |                     |                     |                     |                       |
| 6) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9,<br>comma 2 bis, prima parte)                                           | 0,00                | 0,00                | 0,00                | 0,00                  |
| b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla<br>riduzione del personale in servizio (art. 9, comma<br>2 bis, seconda parte) | - 346.872,67        | - 299.669,38        | - 47.203,29         | 0,00                  |
| <b>Totale decurtazioni del Fondo</b>                                                                                            | <b>- 346.872,67</b> | <b>- 299.669,38</b> | <b>- 47.203,29</b>  | <b>0,00</b>           |
| <b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>                                                                            |                     |                     |                     |                       |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità                                                                          | 7.152.013,80        | 7.152.013,80        | 0,00                | 7.152.013,80          |
| Risorse variabili                                                                                                               | 0,00                | 0,00                | 0,00                | 0,00                  |
| Decurtazioni                                                                                                                    | - 346.872,67        | - 299.669,38        | - 47.203,29         | 0,00                  |
| <b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>                                                                         | <b>6.805.141,13</b> | <b>6.852.344,42</b> | <b>- 47.203,29</b>  | <b>7.152.013,80</b>   |

|                                                                               | Fondo 2014          | Fondo 2013          | Diff. 2014-2013    | (pro memoria) 2010 |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| <b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE</b>                               |                     |                     |                    |                    |
| <b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>        |                     |                     |                    |                    |
| 1) Retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi      | 6.805.141,13        | 6.852.344,42        | - 47.203,29        | -----              |
| <b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b> | <b>6.805.141,13</b> | <b>6.852.344,42</b> | <b>- 47.203,29</b> | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>            |                     |                     |                    |                    |
| 1) -----                                                                      | 0,00                | 0,00                | 0,00               | -----              |
| <b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>     | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>        | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni ancora da regolare</b>                                        |                     |                     |                    |                    |
| 1) -----                                                                      | 0,00                | 0,00                | 0,00               | -----              |
| <b>Totale destinazioni ancora da regolare</b>                                 | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>        | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione</b>                     |                     |                     |                    |                    |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa               | 6.805.141,13        | 6.852.344,42        | - 47.203,29        | -----              |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa                   | 0,00                | 0,00                | 0,00               | -----              |
| Destinazioni ancora da regolare                                               | 0,00                | 0,00                | 0,00               | -----              |
| <b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>                  | <b>6.805.141,13</b> | <b>6.852.344,42</b> | <b>- 47.203,29</b> | <b>-----</b>       |

Fp CGIL Naz.

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative,  
del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale  
e dell'indennità professionale specifica**

|                                                                                                                                 | Fondo 2014            | Fondo 2013           | Diff. 2014-<br>2013 | (pro memoria)<br>2010 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|
| <b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>                                                                                                   |                       |                      |                     |                       |
| <b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>                                                                   |                       |                      |                     |                       |
| <b>Risorse storiche</b>                                                                                                         |                       |                      |                     |                       |
| 1) Fondo consolidato al 31/12/2007<br>(art. 9, comma 1, del C.C.N.L. 31/07/2009)                                                | 12.586.085,35         | 12.586.085,35        | 0,00                | 12.586.085,35         |
| <b>Incrementi contrattuali</b>                                                                                                  |                       |                      |                     |                       |
| 2) Incrementi derivanti dal C.C.N.L. 31/07/2009                                                                                 | 282.464,62            | 282.464,62           | 0,00                | 282.464,62            |
| <b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>                                                                   |                       |                      |                     |                       |
| 3) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità                                                                       | 967.801,10            | 849.571,03           | 118.230,07          | 481.513,88            |
| <b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>                                                               | <b>13.836.351,07</b>  | <b>13.718.121,00</b> | <b>118.230,07</b>   | <b>13.350.063,85</b>  |
| <b>Risorse variabili</b>                                                                                                        |                       |                      |                     |                       |
| 4) Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis, della<br>Legge 122/2010                                                  | 0,00                  | 0,00                 | 0,00                | 0,00                  |
| 5) Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis,<br>della Legge 122/2010                                              | 0,00                  | 0,00                 | 0,00                | 0,00                  |
| <b>Totale risorse variabili</b>                                                                                                 | <b>0,00</b>           | <b>0,00</b>          | <b>0,00</b>         | <b>0,00</b>           |
| <b>Decurtazioni del fondo</b>                                                                                                   |                       |                      |                     |                       |
| 7) a) Decurtazione per rispetto del limite 2010 (art. 9,<br>comma 2 bis, prima parte)                                           | - 486.287,22          | - 368.057,15         | - 118.230,07        | -----                 |
| b) Decurtazione per riduzione proporzionale alla<br>riduzione del personale in servizio (art. 9, comma<br>2 bis, seconda parte) | - 647.478,10          | - 559.367,68         | - 88.110,42         | -----                 |
| <b>Totale decurtazioni del Fondo</b>                                                                                            | <b>- 1.133.765,32</b> | <b>- 927.424,83</b>  | <b>- 206.340,49</b> | <b>-----</b>          |
| <b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>                                                                            |                       |                      |                     |                       |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità                                                                          | 13.836.351,07         | 13.718.121,00        | 118.230,07          | 13.350.063,85         |
| Risorse variabili                                                                                                               | 0,00                  | 0,00                 | 0,00                | 0,00                  |
| Decurtazioni                                                                                                                    | - 1.133.765,32        | - 927.424,83         | - 206.340,49        | -----                 |
| <b>Totale risorse Fondo sottoposto a certificazione</b>                                                                         | <b>12.702.585,75</b>  | <b>12.790.696,17</b> | <b>- 88.110,42</b>  | <b>13.350.063,85</b>  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Fondo 2014           | Fondo 2013           | Diff. 2014-2013     | (pro memoria) 2010 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|---------------------|--------------------|
| <b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DELLE RISORSE</b>                                                                                                                                                                                                                                    |                      |                      |                     |                    |
| <b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>                                                                                                                                                                                                             |                      |                      |                     |                    |
| 1) Fasce retributive, valore comune dell'indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica                                                                                                                                                        | 10.087.209,41        | 10.181.443,46        | - 94.234,05         | -----              |
| 2) Posizioni Organizzative                                                                                                                                                                                                                                                         | 586.795,48           | 588.540,04           | - 1.744,56          | -----              |
| 3) Riqualificazioni a tutto il 2010                                                                                                                                                                                                                                                | 837.127,42           | 837.127,42           | 0,00                | -----              |
| 4) Decurtazioni operate ai sensi dell'art. 71, del D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 06/08/2008, n. 133, non costituenti residuo                                                                                                                 | 15.744,31            | 19.347,05            | - 3.602,74          | -----              |
| 5) Quota parte dei residui utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento, già contrattati:<br><u>Anno 2013:</u> Accordo 08/10/14, certificato 17/10/14<br>Accordo 13/11/14, certificato 16/12/14<br><u>Anno 2014:</u> Accordo 13/11/14, certificato 16/12/14 | 580.850,26           | 1.164.238,20         | - 583.387,94        | -----              |
| <b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>12.107.726,88</b> | <b>12.790.696,17</b> | <b>- 682.969,29</b> | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>                                                                                                                                                                                                                 |                      |                      |                     |                    |
| 1) Residui utilizzati sulla retribuzione di risultato dell'anno di riferimento oggetto del presente Accordo del 16/09/2015                                                                                                                                                         | 594.858,87           | 0,00                 | 594.858,87          | -----              |
| <b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>                                                                                                                                                                                                          | <b>594.858,87</b>    | <b>0,00</b>          | <b>594.858,87</b>   | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni ancora da regolare</b>                                                                                                                                                                                                                                             |                      |                      |                     |                    |
| 1) -----                                                                                                                                                                                                                                                                           | 0,00                 | 0,00                 | 0,00                | -----              |
| <b>Totale destinazioni ancora da regolare</b>                                                                                                                                                                                                                                      | <b>0,00</b>          | <b>0,00</b>          | <b>0,00</b>         | <b>-----</b>       |
| <b>Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione</b>                                                                                                                                                                                                                          |                      |                      |                     |                    |
| Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa                                                                                                                                                                                                                    | 12.107.726,88        | 12.790.696,17        | - 682.969,29        | -----              |
| Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa                                                                                                                                                                                                                        | 594.858,87           | 0,00                 | 594.858,87          | -----              |
| Destinazioni ancora da regolare                                                                                                                                                                                                                                                    | 0,00                 | 0,00                 | 0,00                | -----              |
| <b>Totale destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</b>                                                                                                                                                                                                                       | <b>12.702.585,75</b> | <b>12.790.696,17</b> | <b>- 88.110,42</b>  | <b>-----</b>       |

#### **Fondo 2015 elementi da tenere presenti (e 2016)**

**Fondo delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità specifica. (tabella allegata)**

Si tratta, prima di tutto di verificare la consistenza del fondo al 31 dicembre 2007, sulla quale andranno sommati gli incrementi derivanti dal biennio 2008/2009. In tal modo si determina il fondo del 2010.

Il fondo del 2010 deve essere quello certificato dagli organismi di controllo e deve essere accompagnato dalla relazione tecnica.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico Accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del recedente periodo. (art. 9, comma 2 bis, DL 78/2010)

#### **Tre elementi chiari**

1. La prima parte della norma ha efficacia nel periodo 1° gennaio 2011-31 dicembre 2014
2. Erano due eventuali decurtazioni:
  - a) La prima se il fondo fosse stato superiore al rispettivo importo del 2010
  - b) Una volta fatta la prima, a seguito di cessazione del personale dal servizio

3. Il secondo periodo si applica solo dal 2015

**Attenzione:** se non ci fosse stata questa precisazione il fondo dal 2015 sarebbe tornato ai valori storici ante decurtazione. In questo modo si sono voluti stabilizzare i tagli operati.

**Riferimento: circolare RGS 20/2015**

*"le risorse destinate annualmente al salario accessorio devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014"*

Precisa anche: Che il fondo 2015 parte dalle risorse stabili del 2014 che, a loro volta, devono essere già state decurtate.

**Cosa non si applica più nel 2015**

- Non opera più il limite di soglia del 2010. Significa che non vi è più il limite del 2010, ma neppure quello del 2014 o di altri anni. Vuol dire che se nel 2015 cessa dal lavoro un dipendente titolare di RIA, questa confluirà nel fondo.
- Non si dovrà procedere alla decurtazione del fondo in relazione all'eventuale riduzione di personale in servizio. Questo vuol dire che se cessa un lavoratore, non si dovrà applicare automaticamente la riduzione del fondo.

**Quando operano eventuali riduzioni del fondo?**

Esclusivamente a fronte di cessazioni dal lavoro a seguito di Processi di esternalizzazione o di trasferimento di funzioni. Un semplice pensionamento non comporterà la riduzione di fondo.

**Tre elementi preliminari per conoscere per la costituzione del fondo 2015**

- Numero del personale e categorie di appartenenza cessato dal servizio per ogni anno a partire dal 2011
- Ammontare dell'importo della RIA, complessivo e per singola categoria
- Processi di esternalizzazione (Si veda esempio più sopra)

**ATTENZIONE**

Le disposizioni contrattuali, legislative e relative interpretazioni in particolare del MEF, devono essere rigorosamente rispettate.

Questo sia per coerenza tra quanto previsto nei CCNL, che per evitare, nel caso di controlli, di trovarsi in situazioni molto spiacevoli che possono anche prevedere la restituzione, da parte dei lavoratori, di quanto indebitamente percepito.

**Occorre, allora, tenere presente:**

- Che gli accordi decentrati non conclusi per iscritto sono nulli e le eventuali erogazioni eventualmente disposte costituiscono un indebito oggettivo e devono essere restituite in quanto prive di titolo
- Che le clausole esorbitanti rispetto ai vincoli normativi e di bilancio sono nulle e sono sostituite di diritto dalla norma imperativa
- Che la liquidazione di emolumenti economici disposti al di fuori dei sopra in applicazione non corretta di istituti legislativi o contrattuali e/o secondo il metodo c.d. "a pioggia" sono in contrasto con principio di onnicomprensività, configura una erogazione atipica e, come tale, è foriera di danno erariale

**Esempio.**

Quello che forniamo è un caso realmente accaduto di costituzione dei fondi in modo non rispettoso delle regole contrattuali.

Il Contratto 1998/2001 art. 38, prevede la di spostare somme dal fondo della produttività a quello per il finanziamento delle fasce.

Lo spostamento è permesso entro il limite massimo del 15% dell'ammontare del fondo della produttività.

Ciò avveniva nel 2006, consentendo di attribuire una nuova fascia.

L'anno successivo 2007 non sarebbe stato attribuire nuove fasce perché le risorse del fondo fasce non erano sufficienti per tutti i lavoratori.

Le OO.SS e la ASL decisero un nuovo spostamento di risorse dal fondo di produttività al fondo fasce nella misura del 15%, consentendo di attribuire un'altra fascia. La stessa operazione venne effettuata anche per il 2008.

**CIO' NON È CONSENTITO DAL CNL**

**Ne è conseguito:**

- Scioperi e azioni legali (art. 28) contro le deliberazioni della ASL che prevedevano:
- La rideterminazione dei fondi secondo le disposizioni del CCNL
- La sospensione della erogazione delle fasce
- Il recupero di tutte le somme erogate

**RISULTATO**

- Perdita dell'art. 28
- Intervento della guardia di finanza
- Sentenze del Giudice del Lavoro (anche in appello) e della Corte dei conti che approvavano la regolarità delle deliberazioni

Sconfitta sindacale; solo una restituzione più lenta della somma indebitamente percepita, seppure in buona fede

**Allegato Tabella**

INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA (non c'è per l'O.S.S.) deriva dal riordino della classificazione del personale in categorie e la soppressione dei vecchi livelli, avvenuto a partire dal 1-1-1998.

La parte economica comune di ciascuna categoria è rimasta “Indennità di qualificazione professionale” (nella misura di cui al punto successivo), il resto è diventata “Indennità professionale specifica”.

Il valore mensile dell’indennità, che viene erogata per 12 mensilità, è pari a:

|    |                                                                                                                                                                                                                                 |                 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1  | <i>addetto alle pulizie - fattorino - commesso - ausiliario specializzato</i>                                                                                                                                                   | ---             |
| 2  | <i>Ausiliario specializzato (ex ausiliario socio sanitario specializzato)</i>                                                                                                                                                   | 23,24           |
| 3  | <i>operatore tecnico - coadiutore amm.vo – coadiutore amm.vo esperto</i>                                                                                                                                                        | ---             |
| 4  | <i>operatore tecnico specializzato – operatore socio-sanitario</i>                                                                                                                                                              | ---             |
| 5  | <i>operatore tecnico coordinatore</i>                                                                                                                                                                                           | 40,28           |
| 6  | <i>Puericultrice</i>                                                                                                                                                                                                            | 10,33           |
| 7  | <i>massofisioterapista – massaggiatore</i>                                                                                                                                                                                      | ---             |
| 8  | <i>infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso</i>                                                                                                                                                                  | 20,66           |
| 9  | <i>assistente amministrativo - programmatore - assistente tecnico</i>                                                                                                                                                           | ---             |
| 10 | <i>collaboratore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto n.11) - assistente religioso – collaboratore professionale assistente sociale – collaborat. amm.vo professionale – collaboratore tecnico-professionale</i>  | ---             |
| 11 | <i>collaboratore prof. sanitario : a) infermiere - infermiere pediatrico – assistente sanitario – ostetrica b) tecnico sanitario di radiologia medica</i>                                                                       | 36,15<br>103,29 |
| 12 | <i>Collaborat. prof. sanitario esperto (esclusi i profili di cui al punto n.13) Collaboratore amministrativo professionale esperto – collaboratore tecnico-professionale esperto – coll. professionale ass. sociale esperto</i> | ---             |
| 13 | <i>collaboratore prof. sanitario esperto: a) ex operatore professionale dirigente b) tecnico sanitario di radiologia medica</i>                                                                                                 | 28,41<br>103,29 |

**INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE.** Questa voce, assieme alla precedente, deriva dal riordino del personale in categorie.

La minore consistenza economica per il Bs è compensata dallo stipendio base che nella tabella stipendiale contrattuale sono considerati assieme:

Quota mensile lorda:

| <b>Categoria</b> | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>Bs</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>Ds</b> |
|------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|
| <b>EURO</b>      | 9.55     | 40.54    | 9.55      | 71.53    | 71.53    | 71.53     |

**2° Esempio costituzione dei fondi da cui determinare il passaggio da tre a due fondi**

**Fondo per la corresponsione di compensi per lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno.** (Art. 7 CCNL 31/12/2009 e art. 1, comma 456, L. 147/213)

Sezione 1) Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità.

|                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------|
| <b>A) Risorse storiche consolidate</b><br>1) Fondo consolidato al 31.12/2007<br>(art. 7, c1, CCNL 31/7/2009)                                                                                                                                                          |  | <b>5.930.494.10</b> |
| <b>B) incrementi</b><br>2) Incrementi CCNL 31. /7/2009                                                                                                                                                                                                                |  | 0                   |
| <b>C) altri incrementi stabili</b><br>3) Altri incrementi stabili                                                                                                                                                                                                     |  | 0                   |
| <b>D) Trasferimento risorse</b><br>4) Trasferimento risorse dal fondo ex art.7<br>(straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce)<br>CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione<br>organizzativa, con decorrenza anno 2010 (Art. 39 CCNL<br>7/4/1999 |  | -119.91300          |
| <b>Totale A (risorse fisse)</b>                                                                                                                                                                                                                                       |  | <b>5.810.580.80</b> |

#### Sezione 2 Risorse variabili

|                                                              |  |                     |
|--------------------------------------------------------------|--|---------------------|
| <b>A) Risorse storiche consolidate</b><br>5) Risorse stabili |  | 0                   |
| <b>Totale B</b>                                              |  | <b>5.810.580.80</b> |

#### Esempio determinazione della % di riduzione del fondo

| In servizio<br>1/1/2010 | In servizio<br>31/12/2010 | In servizio<br>1/1/2014 | In servizio<br>31/12/2014 | Media 2010 | Media 2014 | Variazione %<br>in riduzione |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|------------|------------|------------------------------|
| 2.588                   | 2.556                     | 2.515                   | 2.521                     | 2.577.00   | 2.518.00   | -1.53%                       |

#### Sezione 4 Sintesi della costituzione del fondo

|                                                                 |  |                     |
|-----------------------------------------------------------------|--|---------------------|
| <b>A) fondo tendenziale</b><br>Risorse aventi carattere stabile |  | 5.810.580.80        |
| <b>Totale fondo</b>                                             |  | <b>5.810.580.80</b> |
| B) decurtazione del fondo                                       |  | -281.813.17         |
| <b>Totale fondo</b>                                             |  | <b>5.528.767.63</b> |

**Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (Art. 8 CCNL 31/07/2009 e art. 1 c.453, L 147/2013)**

**Sezione 1) Risorse aventi carattere di certezza e di stabilità.**

|                                                                                                              |  |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------|
| <b>A) Risorse storiche consolidate</b><br>1) Fondo consolidato al 31.12/2007<br>(art. 8, c1, CCNL 31/7/2009) |  | <b>5.834.671.74</b> |
| <b>B) incrementi</b><br>2) Incrementi ART. 11 CCNL 10/4/2008<br>- 28.73 x 3.760 lavoratori al 31/12/2005     |  | 108.024.80          |
| <b>C) altri incrementi stabili</b><br>3) Risorse aggiuntive regionali<br>Art. 8, c2, CCNL 31/7/2009          |  | 1.209.317.26        |
| <b>Totale A (risorse fisse)</b>                                                                              |  | <b>7.152.013.80</b> |

#### Sezione 2 Risorse variabili

|                                                              |  |                     |
|--------------------------------------------------------------|--|---------------------|
| <b>A) Risorse storiche consolidate</b><br>5) Risorse stabili |  | 0                   |
| <b>Totale B</b>                                              |  | <b>7.152.013.80</b> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                   |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| <b>Sezione 3 Decurtazione del fondo</b> 6) Riduzione operante sul fondo 2015 corrispondenti alle decurtazioni effettuate sul fondo 2014, art. 9, c.2 bis, DL 78/2010<br>a) 1° decurtazione per rispetto del limite 2010, pari a 7.152.013.80<br>b) 2° Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio:<br>5.810.580.80 x 4.85%<br>Totale riduzioni operate sul fondo 2014 e 2015 | 0<br>- 346.872.67<br>- 346.872.67 | - 346.872.67        |
| <b>Totale fondo anno 2015</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                   | <b>6.805.141.13</b> |

#### Sezione 4 Sintesi della costituzione del fondo

|                                                                 |  |                     |
|-----------------------------------------------------------------|--|---------------------|
| <b>A) fondo tendenziale</b><br>Risorse aventi carattere stabile |  |                     |
| <b>Totale fondo</b>                                             |  | <b>7.152.013.80</b> |
| B) decurtazione del fondo                                       |  | - 346.872.67        |
| <b>Totale fondo</b>                                             |  | <b>6.805.141.13</b> |

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica. (Art. 9 CCNL 31/7/2009 e art. 1 c. 456 L. 147/2013)**

|                                                                                                                                                                                                                                                       |            |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| A) Risorse storiche consolidate<br>1) fondo consolidato al 31/12/2007<br>Art. 9, c1, CCNL 31/7/2009                                                                                                                                                   |            | 12.586.085.35 |
| B) Incrementi CCNL<br>2) Incremento a decorrere dal 1/1/2009 in rapporto al nuovo valore delle fasce                                                                                                                                                  |            | 282.464.62    |
| C) Altri incrementi con carattere stabile                                                                                                                                                                                                             |            | 86.402.03     |
| 3) Risparmi sulla RIA a decorrere dal 1/1/2008                                                                                                                                                                                                        |            | 28.412.03     |
| Anno 2008                                                                                                                                                                                                                                             | 73.163.04  | 408.377.49    |
| Anno 2009                                                                                                                                                                                                                                             | 71.035.25  | 579.272.15    |
| Anno 2010                                                                                                                                                                                                                                             | 34.199.23  | 119.913.30    |
| Anno 2011                                                                                                                                                                                                                                             | 23.914.15  |               |
| Anno 2012                                                                                                                                                                                                                                             | 41.616.41  |               |
| Anno 2013                                                                                                                                                                                                                                             | 49.604.84  |               |
| Anno 2014                                                                                                                                                                                                                                             | 408.377.49 |               |
| Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione                                                                                                                                                                                               | 67.902.22  |               |
|                                                                                                                                                                                                                                                       | 86.208.46  |               |
| Totale RIA                                                                                                                                                                                                                                            | 78.679.80  |               |
| 4) Indennità infermieristica non attribuita a decorrere dal 1/1/2008                                                                                                                                                                                  |            | 95.376.58     |
|                                                                                                                                                                                                                                                       | 70.237.00  |               |
| Anno 2008                                                                                                                                                                                                                                             | 68.583.97  |               |
| Anno 2009                                                                                                                                                                                                                                             | 79.225.09  |               |
| Anno 2010                                                                                                                                                                                                                                             | 32.969.38  |               |
| Anno 2011                                                                                                                                                                                                                                             | 579.272.15 |               |
| Anno 2012                                                                                                                                                                                                                                             |            |               |
| Anno 2013                                                                                                                                                                                                                                             |            |               |
| Anno 2014                                                                                                                                                                                                                                             |            |               |
| Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione                                                                                                                                                                                               |            |               |
| Totale Indennità                                                                                                                                                                                                                                      |            |               |
| 5) Trasferimento risorse dal fondo ex art. 7 (straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce e posizioni) CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza anno 2010<br>Art. 39, c5, CCNL 7/4/1999 |            |               |
| Totale risorse A)                                                                                                                                                                                                                                     |            | 13.976.112.91 |
| A) Risorse storiche consolidate<br>1) fondo consolidato al 31/12/2007<br>Art. 9, c1, CCNL 31/7/2009                                                                                                                                                   |            | 12.586.085.35 |
| B) Incrementi CCNL<br>2) Incremento a decorrere dal 1/1/2009 in rapporto al nuovo valore delle fasce                                                                                                                                                  |            | 282.464.62    |

|                                                                                                                                                                                                                                |                   |                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
| <b>C) Altri incrementi con carattere stabile</b>                                                                                                                                                                               | 86.402.03         | <b>408.377.49</b>    |
| <b>3) Risparmi sulla RIA a decorrere dal 1/1/2008</b>                                                                                                                                                                          | 28.412.03         | <b>579.272.15</b>    |
|                                                                                                                                                                                                                                | 73.163.04         | <b>119.913.30</b>    |
| Anno 2008                                                                                                                                                                                                                      | 71.035.25         |                      |
| Anno 2009                                                                                                                                                                                                                      | 34.199.23         |                      |
| Anno 2010                                                                                                                                                                                                                      | 23.914.15         |                      |
| Anno 2011                                                                                                                                                                                                                      | 41.616.41         |                      |
| Anno 2012                                                                                                                                                                                                                      | 49.604.84         |                      |
| Anno 2013                                                                                                                                                                                                                      | <b>408.377.49</b> |                      |
| Anno 2014                                                                                                                                                                                                                      | 67.902.22         |                      |
| Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione                                                                                                                                                                        | 86.208.46         |                      |
|                                                                                                                                                                                                                                | 78.679.80         |                      |
| <b>Totale RIA</b>                                                                                                                                                                                                              | 95.376.58         |                      |
| <b>4) Indennità infermieristica non attribuita a decorrere dal 1/1/2008</b>                                                                                                                                                    | 70.237.00         |                      |
|                                                                                                                                                                                                                                | 68.583.97         |                      |
| Anno 2008                                                                                                                                                                                                                      | 79.225.09         |                      |
| Anno 2009                                                                                                                                                                                                                      | 32.969.38         |                      |
| Anno 2010                                                                                                                                                                                                                      | <b>579.272.15</b> |                      |
| Anno 2011                                                                                                                                                                                                                      |                   |                      |
| Anno 2012                                                                                                                                                                                                                      |                   |                      |
| Anno 2013                                                                                                                                                                                                                      |                   |                      |
| Anno 2014                                                                                                                                                                                                                      |                   |                      |
| Importo anno 2015, in relazione alla data di cessazione                                                                                                                                                                        |                   |                      |
| <b>Totale Indennità</b>                                                                                                                                                                                                        |                   |                      |
| <b>5) Trasferimento risorse dal fondo ex art. 7 (straordinario e disagio) al fondo ex art. 9 (fondo fasce e posizioni) CCNL 31/7/2009, pari a 65 ore per ogni posizione organizzativa attribuita, con decorrenza anno 2010</b> |                   |                      |
| Art. 39, c5, CCNL 7/4/1999                                                                                                                                                                                                     |                   |                      |
| <b>Totale risorse A)</b>                                                                                                                                                                                                       |                   | <b>13.976.112.91</b> |

#### Sezione 2 Risorse variabili

|                                        |  |                      |
|----------------------------------------|--|----------------------|
| <b>A) Risorse storiche consolidate</b> |  | 0                    |
| 5) Risorse stabili                     |  |                      |
| <b>Totale B</b>                        |  | <b>13.976.112.91</b> |

#### Sezione 3 Decurtazione del fondo

|                                                                                                                              |                                                |                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------|
| 6) Riduzione operante sul fondo 2015 corrispondenti alle decurtazioni effettuate sul fondo 2014, art. 9, c.2 bis, DL 78/2010 | - 486.287.22<br>- 647.478.10<br>- 1.133.765.32 | - 1.133.765.32       |
| a) 1° decurtazione per rispetto del limite 2010, pari a 13.350.063.85<br>(13.550.063.85 – 13.836.341.07)                     |                                                |                      |
| b) 2° Decurtazione per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio:<br>13.350.063.85 x 4.85%            |                                                |                      |
| Totale riduzioni operate sul fondo 2014 e 2015                                                                               |                                                |                      |
| <b>Totale fondo anno 2015</b>                                                                                                |                                                | <b>12.842.347.59</b> |

#### Sezione 4 Sintesi della costituzione del fondo

|                                                          |  |               |
|----------------------------------------------------------|--|---------------|
| A) fondo tendenziale<br>Risorse aventi carattere stabile |  |               |
| Totale fondo                                             |  | 13.976.112.91 |
| B) decurtazione del fondo                                |  | - 1.113.76.32 |
| Totale fondo                                             |  | 12.005.220.17 |

## I FONDI CONTRATTUALI E I RELATIVI INCREMENTI

### Fondo "disagio" articolo 8 CCNL 2006/2009

#### *Base costitutiva:*

- **CCNL 94/97** - art. 43 "fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" spesa sostenuta dall'ASL nel 1993 per il salario di disagio (**indennità notturna, festiva, di presenza, pronta disponibilità, rischio RX, ecc**) incrementato in ragione d'anno dello 0.3% Monte Salari 1993

- **CCNL 94/97** - art. 43 "Fondo per il compenso del lavoro straordinario" "somma spettante" al personale per compensi straordinari (**65 ore annue per numero dipendenti al 31.12.1993, decurtata del 5%**)

- **CCNL 98/01 primo biennio** - art. 38 i fondi di cui sopra si costituiscono in un unico Fondo il cui ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 1997.

#### *Incrementi e trasferimenti successivi*

##### CCNL 1998 - 2001 primo biennio:

Incremento 0,06% del Monte Salari 1997 (**dec. 31 dicembre 1999**)

##### CCNL 1998 - 2001 secondo biennio:

Trasferimento costo rischio RX (**tecnici di radiologia**) al "fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative ..." (**con vincolo di stessa destinazione**)

##### CCNL 2002 – 2005 primo biennio:

Incremento 7,69 euro per 12 mesi per dip. al 31.12.2001 (**dec. 1/1/2002**) Incremento 1,15 euro per 12 mesi per dip. al 31.12.2001 (**solo per il 2002**) Incremento 2,59 euro per 12 mesi per dip. al 31.12.2001 (**dec. 1/1/2003**) Incremento 0,16 euro per 12 mesi per dip. al 31.12.2001 (**dec. 1/1/2003**) Incremento 0,03 % monte salari 2001 (**dec. 1/1/2003**)

##### CCNL 2006 – 2009 primo biennio:

Il Fondo è confermato; il suo ammontare è quello consolidato al 31 dicembre 2005

### "Fondo produttività" articolo 9 CCNL 2006/2009

#### *Base costitutiva*

- DPR 348 del 1983 (**ex compartecipazioni**)
- CCNL 94/97 fondo per finanziamento del sistema premiante (**produttività**)

#### *Incrementi e trasferimenti successivi*

- **CCNL 1998 - 2001 primo biennio**

(Fondo consolidato al 31/12/1997 escluso risorse aggiuntive CCNL 1994 - 1997):

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97  
(**quota che non si consolida**)

Incremento economie di gestione per part-time  
*(quota che non si consolida)*  
 Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)  
*(quota che non si consolida)*  
 1% monte salario 97 (tetto max) – risorse agg. aziendali  
*(quota che non si consolida)*  
 1% più 0,2% monte salario 97 - risorse agg. regionali  
*(quota che non si consolida)*  
 Decurtazione (10%-15%) per trasferimento/finanziamento fondo art. 10

- [CCNL 1998 – 2001 secondo biennio](#)

*(Fondo consolidato al 31/12/1999 escluso risorse agg. CCNL 1998 – 2001 primo biennio)*

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97  
*(quota che non si consolida)*  
 Incremento economie di gestione per part-time  
*(quota che non si consolida)*  
 Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)  
*(quota che non si consolida)*  
 1% monte salario 97 (tetto max) – risorse agg. aziendali –  
*(quota che non si consolida)*  
 1% più 0,2% monte salario 99  
*(risorse agg. regionali destinabili dal 1/1/01 al Fondo art 9 o 10 nella misura definita in CCIA)*  
 0.4% monte salario 99  
*(destinabili dal 1/1/01 al Fondo art. 9 o 10 nella misura definita in CCIA)*

- [CCNL 2002 - 2005 primo biennio](#)

*(Fondo consolidato al 31/12/2001 escluse risorse agg. CCNL 98/01 secondo biennio)*

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97  
*(quota che non si consolida)*  
 Incremento economie di gestione per part-time  
*(quota che non si consolida)*  
 Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)  
*(quota che non si consolida)*  
 1% monte salario 2001 (tetto max) – risorse agg. az.  
*(quota che non si consolida)*  
 1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. reg.  
*(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)*  
 0.4% monte salario 2001  
*(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)*  
 133,90 euro annue per dip. destinabili dal 1/1/03 al Fondo art. 9 o 10  
*(come definito in CCIA)*

- [CCNL 2002 - 2005 secondo biennio](#)

*(Fondo consolidato al 31/12/2003 escluso risorse aggiuntive CCNL 02/05 – primo biennio)*

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97  
*(quota che non si consolida)*  
 Incremento economie di gestione per part-time  
*(quota che non si consolida)*  
 Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)  
*(quota che non si consolida)*  
 1% monte salario 2001 (tetto max) – risorse agg. az.  
*(quota che non si consolida)*  
 1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. regionali –  
*(per la quota non già destinata al Fondo art.10)*  
 0.4% monte salario 2001  
*(per la quota non già destinata al Fondo art.10)*  
 133,90 euro annue per dipendente

**(per la quota non già destinata al Fondo art.10)**

0,51% monte salari 2003 (**€ 134,29 annue per dipendente**) dec. 31/12/2005

**(a valere per l'anno 2006 destinabili al Fondo art. 9 o 10 nella misura prevista in CCIA)**

- **CCNL 2006 - 2009 primo biennio**

**(Fondo consolidato al 31/12/2005 escluso risorse agg. CCNL 02/05 secondo biennio)**

Incremento risorse derivanti da art. 43 legge 449/97

**(quota che non si consolida)**

Incremento economie di gestione per part-time

**(quota che non si consolida)**

Incremento da disposizioni di legge (naz. e reg.)

**(quota che non si consolida)**

1% monte salario 2001 (**tetto max**) – risorse agg. aziendali

**(quota che non si consolida)**

1% più 0,2% monte salario 2001 - risorse agg. regionali

**(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)**

0.4% monte salario 2001

**(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)**

133,90 euro annue per dipendente

**(per la quota non già destinata al Fondo art. 10)**

0,51% del monte salari 2003 (**€ 134,29 annue per dipendente**) dec. 31/12/05

**(a valere per l'anno 2006 per la quota non già destinata al Fondo art. 10)**

Incremento di 13,50 euro annui lordi per dip. al 31.12.05

**(destinabili al Fondo art. 9 o 10 nella misura prevista in CCIA - decorrenza 1° gennaio 2007)**

Incremento rideterminato in 28,73 euro annui lordi per dip. al 31.12.2005

**(destinabili al Fondo art. 9 o 10, nella misura prevista in CCIA - decorrenza 1° gennaio 2008)**

**Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, posizioni organizzative ... articolo 10 CCNL 2006/2009**

**Base costitutiva**

- **Spesa per il personale (tutto) al 1° gennaio 1998 per**
  - indennità di qualificazione professionale (**ex art. 45 CCNL 94/97**)
  - maggiorazione indennità infermieristica ed ex 8 bis

**Incrementi successivi**

- **CCNL 1998 – 2001 primo biennio:**

Incremento 0,81% monte salari 97, dec. 31.12.99

**(quota che si consolida nel fondo)**

Incremento (**10% - 15%**) per trasferimento dal Fondo art. 9

**(quota che si consolida nel fondo)**

Maturazione classi infermieristiche e 8 bis decorrenza 1° gennaio 1998

**(quota che si consolida nel fondo)**

**(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)**

- **CCNL 1998 – 2001 secondo biennio**

**(Fondo consolidato al 31/12/1999)**

Incremento 5.000 lire mensili per dipendente

**(decorrenza 1° luglio 2000)**

Incremento 13.000 lire mensili per dipendente che riassorbono le 5.000 lire **(decorrenza 1° gennaio 2001)**

**(quota che si consolida nel fondo)**

RIA personale cessato dal servizio

**(decorrenza 1° gennaio 2000) (quota che si consolida nel fondo)**

**(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)**

Maturazione classi infermieristiche e 8 bis

**(decorrenza 1° gennaio 1998) (quota che si consolida nel fondo)**

**(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)**

Incremento 1,2% monte salari 99 risorse aggiuntive regionali

**(per la quota destinata al Fondo art. 10)**

Incremento 0,4% monte salari 99

**(per la quota destinata al Fondo art. 10)**

Incremento per trasferimento dal fondo disagio/straordinari costo per indennità RX **(quota che si consolida nel fondo)**

Costo indennità di coordinamento

**(quota che si consolida nel fondo)**

Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2000/2001

**(quota che si consolida nel fondo)**

Eventuali trasferimenti dal fondo “disagio e straordinari” di 65 ore straordinario per posizione organizzativa

**(quota che non si consolida nel fondo)**

Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative

**(quota che si consolida nel fondo)**

Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo “disagio e straordinari”

Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica

**(quota che si consolida nel fondo)**

- **CCNL 2002 – 2005 primo biennio**

**(Fondo consolidato al 31/12/2001)**

RIA personale cessato dal servizio – decorrenza 1° gennaio 2002

**(quota che si consolida nel fondo)**

**(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)**

Maturazione classi infermieristiche e 8 bis decorrenza 1° gennaio 2002

**(quota che si consolida nel fondo)**

**(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)**

Incremento 1,2% monte salari 2001 risorse aggiuntive regionali

**(per la quota destinata al Fondo art.10) (quota che si consolida nel fondo)**

Incremento 0,4% monte salari 2001

**(per la quota destinata al Fondo art.10) (quota che si consolida nel fondo)**

Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2002 – 2003

**(quota che si consolida nel fondo)**

Eventuali trasferimenti dal fondo “disagio e straordinari” di 65 ore straordinario per posizione organizzativa

**(quota che non si consolida)**

Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative

**(quota che si consolida nel fondo)**

Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo “disagio e straordinari”

Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica

**(quota che si consolida nel fondo)**

Incremento 2 euro per 13 mensilità per dipendenti al 31.12.2001

**(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)**

Incremento 4,05 euro per 13 mensilità per dipendenti al 31.12.2001

**(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)**

Incremento 133,90 euro annue per dipendente

**(per la quota destinata in CCIA al Fondo art. 10) (decorrenza 1° gennaio 2003)**

**(quota che si consolida nel fondo)**

Incremento 0,12 % del monte salari 2001 **(indennità professionale BS sanità)**

**(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)**

Incremento 0,17% monte salari 2001 **(passaggi D/DS)**

**(decorrenza 1° gennaio 2003) (quota che si consolida nel fondo)**

- **CCNL 2002 – 2005 secondo biennio**

**(Fondo consolidato al 31/12/2003)**

Incremento 0,51% del monte salari 2003 **(€ 134,29 annue per dipendente)**

**(dec.31/12/ 2005 a valere per l'anno 2006 per la quota destinata in CCIA al Fondo art. 10)**

RIA personale cessato dal servizio

**(decorrenza 1° gennaio 2004) (quota che si consolida nel fondo)**

*(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)*

Maturazione classi infermieristiche e 8 bis *(decorrenza 1° gennaio 2004)*

*(quota che si consolida nel fondo)*

*(in pro quota nell'anno di maturazione a copertura costi anno successivo)*

Costo per maggiorazione economica del valore fascia CCNL 2004 – 2005

*(quota che si consolida nel fondo)*

Eventuali trasferimenti dal fondo “disagio e straordinari” di 65 ore straordinario per posizione organizzativa

*(quota che non si consolida)*

Incremento per variazione dotazioni organiche quanto – qualitative

*(quota che si consolida nel fondo)*

Incremento per altri eventuali trasferimenti di quote dal fondo “disagio e straordinari”

Eventuali minori oneri derivanti da riduzioni stabili della Dotazione Organica *(quota che si consolida nel fondo)*

### **Precisazione**

**Quanto segue non rappresenta in alcun modo un'opzione nazionale; si tratta puramente di elementi indicativi e di ipotesi di lavoro.**

### **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**

#### **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

differentiare 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 avverrà 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 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

### **Art. 1**

#### **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.

## Art. 2 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 Integrata | Competenze Specialistiche |
| 0                                                                                  | 5                        | Iniziale                         | Iniziale                |                    |                           |
| 1                                                                                  | 10                       | Applicata                        | Applicata               | Iniziali           | Iniziali                  |
| 2                                                                                  | 30                       | Buona                            | Buona                   | Buona              | Buone                     |
| 3                                                                                  | 34                       | Ampia                            | Ampia                   | Ampia              | Ampia                     |
|                                                                                    |                          | Differenziata                    | Differenziata           |                    |                           |
| 4                                                                                  | 17                       | Approfondita                     | Approfondita            | Approfondita       | Approfondita              |

|   |   |               |               |               |               |
|---|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 5 | 3 | Elevata       | Elevata       | Elevata       | Elevata       |
| 6 | 1 | Molto elevata | Molto elevata | Molto elevata | Molto elevate |

Fp CGIL Nazionale

### Art. 3 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 titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli         | x                          |   |  |
| B                                                                          | Selezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli         | x                          |   |  |
| Bs                                                                         | Selezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli         | x                          |   |  |
|                                                                            |                  |                   |                   |                   | Selezione titoli ed esame | x                          |   |  |
| C                                                                          | Selezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli         | x                          |   |  |
|                                                                            |                  |                   |                   |                   | Selezione titoli ed esame | x                          |   |  |
| D                                                                          | Selezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli         | xSelezione titoli          | x |  |
|                                                                            |                  |                   |                   |                   | Selezione titoli ed esame | xSelezione titoli ed esame | x |  |
| Ds                                                                         | Selezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli | xSelezione titoli         | xSelezione titoli          | x |  |
|                                                                            |                  |                   |                   |                   | Selezione titoli ed esame | xSelezione titoli ed esame | x |  |

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'Articolo 1. 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.

#### **Art. 4 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 retribuita 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 |                 |                       |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                 |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Cat                                                               | Selezione       | 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                |                                 |
|                                                                   |                 | Anzianità di servizio | Anzianità di servizio fascia 0 | Anzianità di servizio fascia 1 | Anzianità di servizio fascia 2 | Anzianità di servizio fascia 3 | Anzianità di servizio fascia 4 | Anzianità di servizio fascia 5 | Anzianità di servizio fascia 6 | Anzianità di servizio fascia 7 | Anzianità di servizio fascia 8 | Anzianità di servizio fascia 9 | Anzianità di servizio fascia 10 |
| A                                                                 | Titoli          | 2                     | 2                              | 4                              | 2                              | 8                              | 2                              | 14                             | 2                              | 25                             | 3                              |                                |                                 |
| B                                                                 | Titoli          | 2                     | 2                              | 4                              | 2                              | 8                              | 2                              | 14                             | 2                              | 25                             | 3                              |                                |                                 |
| Bs                                                                | Titoli          | 2                     | 2                              | 4                              | 2                              | 8                              | 2                              | 14                             | 2                              | 25                             | 3                              |                                |                                 |
|                                                                   | Titoli ed esame |                       |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                | 17                             | 3                              |                                |                                 |
| C                                                                 | Titoli          | 2                     | 2                              | 4                              | 2                              | 8                              | 2                              | 14                             | 2                              | 25                             | 3                              |                                |                                 |
|                                                                   | Titoli ed esame |                       |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                | 17                             | 3                              |                                |                                 |
| D                                                                 | Titoli          | 2                     | 2                              | 4                              | 2                              | 8                              | 2                              | 14                             | 2                              | 25                             | 3                              | 30                             | 3                               |
|                                                                   | Titoli ed esame |                       |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                | 17                             | 3                              | 20                             | 3                               |
| Ds                                                                | Titoli          | 2                     | 2                              | 4                              | 2                              | 8                              | 2                              | 14                             | 2                              | 25                             | 3                              | 30                             | 3                               |
|                                                                   | Titoli ed esame |                       |                                |                                |                                |                                |                                |                                |                                | 17                             | 3                              | 20                             | 3                               |

#### Art. 5 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.

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.

La formulazione della graduatoria sarà effettuata mediante attribuzione di un peso per ogni criterio valutabile, come indicato nella tabella che segue:

|    |                 | 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<br>ed<br>esame |    |    |  |  |    |    |  |  |    |    |  |  |    |    |  |  | 40 | 15 | 10 | 35 |    |    |    |
| D  | Titoli                | 70 | 30 |  |  | 70 | 30 |  |  | 70 | 30 |  |  | 70 | 30 |  |  | 70 | 20 | 10 |    | 70 | 20 | 10 |
|    | Titoli<br>ed<br>esame |    |    |  |  |    |    |  |  |    |    |  |  |    |    |  |  | 40 | 15 | 10 | 35 | 40 | 15 | 10 |
| Ds | Titoli                | 70 | 30 |  |  | 70 | 30 |  |  | 70 | 30 |  |  | 70 | 30 |  |  | 70 | 20 | 10 |    | 70 | 20 | 10 |
|    | Titoli<br>ed<br>esame |    |    |  |  |    |    |  |  |    |    |  |  |    |    |  |  | 40 | 15 | 10 | 35 | 40 | 15 | 10 |

Legenda:

Fa      Formazione Acquisita

Pr Prova orale

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.

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 <u>posizione organizzativa</u> , purché attinenti al profilo a selezione   | ulteriori 0,30 x anno o frazione di esso     |
| servizio prestato con conferimento di <u>funzione di coordinamento</u> , 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.

**Tab 6: Griglia di Valutazione dei titoli di Formazione, Attività di docenza, Pubblicazioni**

|                                                 |                     | Punti |
|-------------------------------------------------|---------------------|-------|
| 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 |
| <b>Titoli di Relazioni / Tutoraggio</b>                               |               |       |
| 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 |
| <b>Titoli di Docenza</b>                                              |               |       |
| 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%

|                                                           |  |      |
|-----------------------------------------------------------|--|------|
| <b>Titoli di Pubblicazioni</b>                            |  |      |
| Pubblicazione edita a stampa                              |  | 0,70 |
| Poster presentato in occasioni di convegni e altri eventi |  | 0,20 |

#### 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**

#### **Precisazione**

**Quanto segue non rappresenta in alcun modo un'opzione nazionale; si tratta puramente di elementi indicativi e di ipotesi di lavoro.**

**Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 5, lettera l) b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.**

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 contraddittorio;
- 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 redatto 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 dimostrando 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 che 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                                          | 1) Efficienza nell'eseguire le proprie attività                                 |
| 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 | 6) Sviluppo professionale ed orientamento all'innovazione                       |
| 7) Senso di appartenenza                                         | 7) Senso di appartenenza                                                        |
| 8) Qualità del contributo professionale                          | 8) Capacità di adattamento, disponibilità e relazione con i colleghi            |

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/Adattabilità 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**

**UNITA' OPERATIVA:**

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| <b>VALUTATO:</b>                                                    |    |
|                                                                     |    |
| <b>PROFILO E<br/>DISCIPLINA/QUALIFICA</b>                           |    |
|                                                                     |    |
| <b>VALUTATORE:</b>                                                  |    |
| RESPONSABILE DELLA STRUTTURA:                                       |    |
| SUPPORTATO DA:                                                      |    |
| IN QUALITÀ DI: (COORDINATORE,<br>DIRIGENTE<br>RESPONSABILE DI.....) |    |
| PERIODO VALUTATO: DAL                                               | AL |
| DATA DI EFFETTUAZIONE DEL<br>COLLOQUIO                              |    |
| INTERMEDIO E FIRMA DEL<br>VALUTATO                                  |    |

**Obiettivo 1**

.....

|                                                                                           |                                     |                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|                                                                                           |                                     |                                                         |
| <b>Descrizione</b>                                                                        | .....                               |                                                         |
| <b>Target</b><br>(descrizione)                                                            | Min (indicatori di ragg. Risultato) | Max (indicatori di ragg. Risultato)                     |
| <b>Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo</b> |                                     |                                                         |
|                                                                                           |                                     | <b>Elemento n. 1 e relativo target</b><br>(descrizione) |
| <b>Scala di giudizio</b>                                                                  | <b>Punti</b>                        | <b>Descrittore di giudizio</b>                          |
|                                                                                           | 0                                   |                                                         |
|                                                                                           | 1                                   |                                                         |
|                                                                                           | 2                                   |                                                         |
|                                                                                           | 3                                   |                                                         |
|                                                                                           | 4                                   |                                                         |
|                                                                                           | 5                                   |                                                         |
|                                                                                           |                                     | <b>Elemento n. 2 e relativo target</b><br>(descrizione) |
| <b>Scala di giudizio</b>                                                                  | <b>Punti</b>                        | <b>Descrittore di giudizio</b>                          |
|                                                                                           | 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**

|                                                                                                                                                  |                                     |                                     |                                        |  |               |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------|--|---------------|--|
| <b>Obiettivo 2</b>                                                                                                                               | .....                               |                                     |                                        |  |               |  |
| <b>Descrizione</b>                                                                                                                               | .....                               |                                     |                                        |  |               |  |
| <b>Target</b><br>(descrizione)                                                                                                                   | Min (indicatori di ragg. Risultato) | Max (indicatori di ragg. Risultato) |                                        |  |               |  |
| <b>Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo</b>                                                        |                                     |                                     |                                        |  |               |  |
| <table border="1"> <tr> <td colspan="2"><b>Elemento n. 1 e relativo target</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2">(descrizione)</td> </tr> </table> |                                     |                                     | <b>Elemento n. 1 e relativo target</b> |  | (descrizione) |  |
| <b>Elemento n. 1 e relativo target</b>                                                                                                           |                                     |                                     |                                        |  |               |  |
| (descrizione)                                                                                                                                    |                                     |                                     |                                        |  |               |  |
| <b>Scala di giudizio</b>                                                                                                                         | <b>Punti</b>                        | <b>Descrittore di giudizio</b>      |                                        |  |               |  |
|                                                                                                                                                  | 0                                   |                                     |                                        |  |               |  |
|                                                                                                                                                  | 1                                   |                                     |                                        |  |               |  |
|                                                                                                                                                  | 2                                   |                                     |                                        |  |               |  |
|                                                                                                                                                  | 3                                   |                                     |                                        |  |               |  |
|                                                                                                                                                  | 4                                   |                                     |                                        |  |               |  |
|                                                                                                                                                  | 5                                   |                                     |                                        |  |               |  |
| <table border="1"> <tr> <td colspan="2"><b>Elemento n. 2 e relativo target</b></td> </tr> </table>                                               |                                     |                                     | <b>Elemento n. 2 e relativo target</b> |  |               |  |
| <b>Elemento n. 2 e relativo target</b>                                                                                                           |                                     |                                     |                                        |  |               |  |

|                   |       | (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

|                                                                                           |                                     |                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Obiettivo 3</b>                                                                        | .....                               |                                     |
| <b>Descrizione</b>                                                                        | .....                               |                                     |
| <b>Target</b><br>(descrizione)                                                            | Min (indicatori di ragg. Risultato) | Max (indicatori di ragg. Risultato) |
| <b>Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo</b> |                                     |                                     |
| <b>Elemento n. 1 e relativo target</b><br>(descrizione)                                   |                                     |                                     |

|                   |       |                                                                                                  |
|-------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   |       |                                                                                                  |
| Scala di giudizio | Punti | Descrittore di giudizio                                                                          |
|                   | 0     |                                                                                                  |
|                   | 1     |                                                                                                  |
|                   | 2     |                                                                                                  |
|                   | 3     |                                                                                                  |
|                   | 4     |                                                                                                  |
|                   | 5     |                                                                                                  |
|                   |       | <p align="center"><b>Elemento n. 2 e relativo target</b></p> <p align="center">(descrizione)</p> |
| 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**

|                    |       |
|--------------------|-------|
| <b>Obiettivo 4</b> | ..... |
| <b>Descrizione</b> | ..... |

|                                                                                           |              |                                                         |                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Target</b><br>(descrizione)                                                            | Min          | (indicatori di ragg. Risultato)                         | Max (indicatori di ragg. Risultato) |
| <b>Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo</b> |              |                                                         |                                     |
|                                                                                           |              | <b>Elemento n. 1 e relativo target</b><br>(descrizione) |                                     |
| <b>Scala di giudizio</b>                                                                  | <b>Punti</b> | <b>Descrittore di giudizio</b>                          |                                     |
|                                                                                           | 0            |                                                         |                                     |
|                                                                                           | 1            |                                                         |                                     |
|                                                                                           | 2            |                                                         |                                     |
|                                                                                           | 3            |                                                         |                                     |
|                                                                                           | 4            |                                                         |                                     |
|                                                                                           | 5            |                                                         |                                     |
|                                                                                           |              | <b>Elemento n. 2 e relativo target</b><br>(descrizione) |                                     |
| <b>Scala di giudizio</b>                                                                  | <b>Punti</b> | <b>Descrittore di giudizio</b>                          |                                     |
|                                                                                           | 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**

|                                                                                           |                                     |                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>Obiettivo 5</b>                                                                        | .....                               |                                                         |
| <b>Descrizione</b>                                                                        | .....                               |                                                         |
| <b>Target</b><br>(descrizione)                                                            | Min (indicatori di ragg. Risultato) | Max (indicatori di ragg. Risultato)                     |
| <b>Elementi per la misurazione del contributo individuale al raggiungimento obiettivo</b> |                                     |                                                         |
|                                                                                           |                                     | <b>Elemento n. 1 e relativo target</b><br>(descrizione) |
| <b>Scala di giudizio</b>                                                                  | <b>Punti</b>                        | <b>Descrittore di giudizio</b>                          |
|                                                                                           | 0                                   |                                                         |
|                                                                                           | 1                                   |                                                         |
|                                                                                           | 2                                   |                                                         |
|                                                                                           | 3                                   |                                                         |
|                                                                                           | 4                                   |                                                         |
|                                                                                           | 5                                   |                                                         |
|                                                                                           |                                     | <b>Elemento n. 2 e relativo target</b><br>(descrizione) |
| <b>Scala di giudizio</b>                                                                  | <b>Punti</b>                        | <b>Descrittore di giudizio</b>                          |
|                                                                                           | 0                                   |                                                         |
|                                                                                           | 1                                   |                                                         |
|                                                                                           | 2                                   |                                                         |
|                                                                                           | 3                                   |                                                         |
|                                                                                           | 4                                   |                                                         |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | 5 |  |
|--|---|--|

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <b>TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGIO</b> |  |
|-------------------------------------|--|

|  |                                             |
|--|---------------------------------------------|
|  | Data e Firma<br>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.

|  |                                                                 |
|--|-----------------------------------------------------------------|
|  | <b>EVENTUALI RILIEVI ED OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO.</b> |
|  |                                                                 |
|  |                                                                 |
|  |                                                                 |
|  |                                                                 |
|  |                                                                 |
|  |                                                                 |

Data e Firma del Valutato

|  |                           |
|--|---------------------------|
|  |                           |
|  | Data e Firma del valutato |

Dichiara di aver ricevuto copia della presente scheda di valutazione.

#### **Allegato 4**

### **RIPORTIAMO IL TESTO DEGLI ARTICOLI DEL CCNL SUI FONDI, CORREDATO CON LE DISPOSIZIONI RICHIAMATE**

#### **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 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. Nei 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) Art. 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 Indennità di rischio da radiazioni**

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 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. E', 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.

#### **(b) art. 10 del CCNL del 20/9/2001 Coordinamento**

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 nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5.

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. È 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 con i soggetti sindacali 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.

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) Art. 4 CCNL del 10/4/2008 Coordinamento**

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, Il 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)** 1. Le indennità previste dal presente articolo sono denominate di qualificazione professionale. Esse competono dal 1° dicembre 1995 nelle misure sotto indicate 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.

**(E)** 3. 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. **(Riportata in fondo)**

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 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);

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)** 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)** 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, 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. 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. 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.

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) 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 indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL.

#### **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 delle 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 **(Riportati sopra)** (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, 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)** 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:

**b)** a decorrere dal 1 gennaio 1998, sulla base del consuntivo 1997, dell'1% - come tetto massimo - del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997, in presenza di avanzi di amministrazione e pareggio di bilancio, secondo le modalità stabilite dalle Regioni negli atti di indirizzo per la formazione dei bilanci di previsione annuale ovvero della realizzazione annuale di programmi - correlati ad incrementi quali - quantitativi di attività del personale - concordati tra Regioni e singole aziende ed enti e finalizzati al raggiungimento del pareggio di bilancio entro in termine prestabilito ai sensi delle vigenti disposizioni.

**5.** Le Regioni, ai sensi degli artt. 4 e 13 del d.lgs. n. 502 del 1992, possono favorire l'assunzione e perseguimento - da parte delle aziende ed enti - di obiettivi strategici relativi al consolidamento del processo di riorganizzazione in atto ovvero collegati al reale recupero di margini di produttività, alla cui realizzazione finalizzano l'incremento del fondo di cui al comma 4 dell'1% del monte salari annuo, calcolato con riferimento al 1997. Le Regioni possono, altresì, favorire da parte delle aziende ed enti interventi di sviluppo occupazionale o interventi correlati ai processi riorganizzativi anche a seguito di innovazioni tecnologiche da definirsi in sede di contrattazione integrativa, alla realizzazione dei quali finalizzeranno un ulteriore quota di incremento dello stesso fondo pari allo 0,2 % del medesimo monte salari 1997.

**(L)** 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 come integrato dall'art. 4 del CCNL 20 settembre 2001, Il 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.

b) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'articolo 43 della legge n. 449/1997; **Si tratta (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)**

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; **(M)**

**(M)** 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 attraverso 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.

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.

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 **(Sono gli incentivi per le funzioni tecniche)** e quelle di cui agli artt. 10, comma 4, e 12 del DPCM del 27.3.2000; **Si tratta Atto di indirizzo e coordinamento concernente l'attività libero-professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario nazionale.**

**4. 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.**

Non esiste il comma 12, dovrebbe essere l'art. 12:

**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'ambito 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. **(riportato più sopra)**

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", stanziati a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

#### **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.

#### **TAB C)**

- 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
- 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

#### **Allegato 5 Profili – Requisiti- Accessi**

##### **NOTA**

**Non riporto le declaratorie di cui all'allegato 1 ccnl 1999 dove già si fa riferimento a responsabilità, competenza ecc.**

#### **CATEGORIA A**

##### **PROFILI PROFESSIONALI**

Ausiliario specializzato

Commesso

##### **MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA A:**

dall'esterno, attraverso le procedure della legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni.

##### **REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI:**

Assolvimento dell'obbligo scolastico o diploma di istruzione secondaria di primo grado.

#### **CATEGORIA B**

##### **PROFILI PROFESSIONALI DELLA CATEGORIA B**

Operatore tecnico

Operatore tecnico addetto all'assistenza (E' un profilo ad esaurimento, art. 4, comma 2 del CCNL integrativo del 20/9/2001.

Coadiutore amministrativo

Odontotecnico

Massofisioterapista non vedente

#### **MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA B:**

dall'esterno: mediante le procedure previste dalla legge 56/1987 e successive modificazioni ed integrazioni o concorsuali secondo le vigenti disposizioni.

dall'interno: passaggio verticale dalla categoria A verso la categoria B, livello iniziale. Criteri e procedure 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, rinviando 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

### MODALITÀ 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 2ª 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

### 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**

### MODALITÀ 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 e 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**

#### **MODALITÀ DI ACCESSO ALLA CATEGORIA D:**

dall'esterno: pubblico concorso

dall'interno: ai sensi dell'art. 16 del CCNL 7 aprile 1999

#### **REQUISITI CULTURALI E PROFESSIONALI PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA D:**

dall'esterno:

- **per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale** il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.
- **per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali**, il possesso del diploma di laurea corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale), secondo le indicazioni del bando, e corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali.

dall'interno: art. 16 del CCNL 7 aprile 1999.

- **per i collaboratori professionali di tutti i profili sanitari e dell'assistente sociale** il possesso dei diplomi di abilitazione alla specifica professione previsti dalla vigente legislazione.
- **per i collaboratori tecnico - professionali ed i collaboratori amministrativo - professionali**, il possesso del diploma di laurea, corrispondente allo specifico settore di attività di assegnazione (tecnico, professionale, informatico, statistico, sociologico amministrativo, legale) corredato - ove previsto - dalle abilitazioni professionali, ovvero, in mancanza - fatti salvi i diplomi abilitativi per legge - il possesso del diploma di istruzione secondaria di secondo grado unitamente ad esperienza lavorativa quinquennale maturata in profilo corrispondente della categoria C.

#### **PROFILI PROFESSIONALI DEL LIVELLO ECONOMICO D SUPER (Ds)**

- **Collaboratore professionale sanitario esperto**
- **Collaboratore professionale Assistente sociale esperto**
- **Collaboratore tecnico - professionale esperto**
- **Collaboratore amministrativo-professionale esperto**

#### **MODALITÀ 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 6**

### **STRUMENTI OPERATIVI DI SUPPORTO**

#### **Indice**

- 1) **Riposo settimanale**
- 2) **Determinazione della media di 48 ore**
- 3) **Turni di lavoro**
- 4) **Esempio calcolo del debito orario**
- 5) **Esempio calcolo delle assenze**
- 6) **Esempio calcolo del fabbisogno di personale**
- 7) **Esempio calcolo determinazione dei carichi di lavoro**

### 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 =  $(12 \cdot 52) + (12 \cdot 36) = 624 + 432 = 1056$

$$1056/24 = 44 \text{ ore}$$

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 =  $(20 \cdot 52) + (4 \cdot 36) = 1040 + 144 = 1184$  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
- Familiari
- 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 équipes 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"

Sviluppo mensile del turno in "quinta".

|   | 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 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 |   |
| M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   |
| N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   |   |
| 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 |   |
| S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | F | P | M |
|   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | P | M | N | S |   | 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 |   |

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"

Sviluppo mensile del 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 |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 03  | 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 | F | F | P | M | I | N | S | P |
| D   | N | S |   | 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 |

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

| 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 |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 03  | 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 |

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.

#### Esempi modelli turni.

|                                                              |   |   |   |    |    |   |
|--------------------------------------------------------------|---|---|---|----|----|---|
| <b>1 modello</b>                                             |   |   |   |    |    |   |
| giorno                                                       | 1 | 2 | 3 | 4  | 5  | 6 |
| turno                                                        | m | m | p | IN | sn | R |
| Questo modello di turno consente 11 ore consecutive nelle 24 |   |   |   |    |    |   |

|                  |   |   |   |   |   |   |   |   |    |       |    |    |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|----|----|
| <b>2 modello</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |    |       |    |    |
| 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.

|                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>3 modello</b> |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 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:

$$36 \text{ (ore settimanali)} \times 52 \text{ (settimane annue)} = 1872 \quad 1872 : 12 = 156 \text{ ore teoriche mensili}$$

Debito orario effettivo: Risultato della differenza tra debito orario teorico standard e l'insieme delle ferie, festività sopresse, infrasettimanali, espresse in ore/giorni

#### Due procedimenti:

- orario di lavoro su 5 giorni  $36 : 5 = 7 \text{ ore e } 12 \text{ min/die}$  (debito orario giornaliero)
- orario di lavoro su 6 giorni  $36 : 6 = 6 \text{ ore/die}$  (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 sopresse: 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:  
 $365 - 104 (r) - 32 (f + fs) - 9 (fs \text{ infra}) = 220 \text{ gg lav/anno}$  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:  
 $365 - 52(r) - 36 (f-fs) - 11(fs \text{ infra}) = 266 \text{ gg lav/anno}$  1599 (debito orario effettivo): 6 (ore/giorno) = 266

### Orario di lavoro su 6 giorni

- Ferie: 32 giornate (30 + 2) = 192 ore
  - Festività sopresse: 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)  $35/8 = 4.5 \text{ gg assenza media annua pro capite}$

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        |
| <b>Giorni lavorabili per qualifica</b>  | <b>2432</b> |
| 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

### UNA MODALITA' DI CALCOLO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Le modalità tecniche di calcolo del fabbisogno del personale, possono essere diverse, ne presentiamo due, a puro titolo di esempio.

#### 1° Esempio

Ai fini di quanto previsto dalla legge 208/2015, art. 1, commi 541 e seguenti, presso il Ministero della Salute fu costituito un gruppo tecnico per elaborare una metodologia ai sensi dell'ex DM 70/2015.

La metodologia si articola in due livelli:

1) Metodologia per la definizione di un fabbisogno teorico di personale

2) Metodologia per la valutazione dei piani di fabbisogno regionali

In prima applicazione la metodologia fa riferimento esclusivamente al fabbisogno teorico di personale sanitario medico, infermieristico e OSS, che svolge la propria attività in ambito ospedaliero.

I criteri utilizzati per definire il fabbisogno teorico hanno avuto tre driver principali e nello specifico:

1. L'organizzazione della rete di offerta: identificazione del ruolo delle strutture nella rete ospedaliera e di emergenza-urgenza secondo la classificazione del DM n. 70/2015;

2. La produzione: l'attività ospedaliera, specialistica e di emergenza urgenza, erogate in ambito ospedaliero nel corso del 2015;

3. Il tempo di lavoro: rispetto dell'orario di lavoro e della turnistica come previsto dalla Legge n. 161/2014. (deroghe)

Relativamente alla rete di offerta si è tenuta in considerazione la programmazione regionale approvata, o in corso di approvazione, delle reti ospedaliere rispondenti alle disposizioni ed ai criteri previsti dal DM 70/2015.

Corre l'obbligo di precisare che non tutte le Regioni hanno completato il percorso di definizione/revisione delle reti ospedaliere e di emergenza – urgenza ai sensi del DM 70/2015 e nessuna ha completato l'attuazione del programma.

Per quanto concerne l'attività sono stati utilizzati:

- i ricoveri ospedalieri (SDO);
- i flussi di specialistica ambulatoriale (ex Art. 50);
- il flusso di prestazioni del pronto soccorso EMUR.

Per quanto riguarda la specialistica ambulatoriale occorre tener presente che i dati sono classificati con nomenclatori differenti tra regione e regione e non esiste una univoca attribuzione delle prestazioni dei nomenclatori regionali alle discipline di riferimento.

Per quanto riguarda il tempo lavoro è stato utilizzato, come parametro, il numero di ore lavorate per Full Time equivalenti (FTE), il quale è stato identificato sulla base delle ore lavorabili a tempo pieno al netto di: ore di non presenza per Festività infrasettimanale,

- Ferie e festività soppresse,
- Ore non assistenziali (formazione),
- Assenza per malattie, per Infortunio sul lavoro/malattia professionale;
- Aspettative per motivi di famiglia o personale, per cariche pubbliche elettive, aspettativa,
- Legge 104/92,
- Maternità, Congedo parentale ex D.Lgs. 151/2001

È stato pertanto stimato un numero di ore lavorate per il personale del comparto (infermieri, operatori socio sanitari e operatori tecnici dell'assistenza) **pari a 1.418 ore.**

Nella tabella che segue si riporta il dettaglio della modalità di calcolo delle ore.

|                                                                                                    |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Calcolo ore lavorate (ipotesi 6gg/sett)                                                            |              |
| Ore settimana                                                                                      | 36           |
| Giorni                                                                                             | 6            |
| Ore giorno                                                                                         | 6            |
| Orario contrattuale per *52 settimane                                                              | 1872         |
| Media festività infrasettimanali che cadono in giornate lavorative (compreso S. Patrono) 10 giorni |              |
| Ferie e festività soppresse 32+4 gg                                                                | -216         |
| Primo subtotale                                                                                    | 1596         |
| Assenze per maternità, 104, ecc.                                                                   | -50 (3.10%)  |
| Assenze per malattia, è inclusa la formazione                                                      | -128 (8.00%) |
| <b>Ore lavorate l'anno per assistenza</b>                                                          | <b>1.418</b> |

Con particolare riferimento all'area dell'emergenza-urgenza, sono stati individuati i criteri metodologici, desunti dal documento "Linee guida di indirizzo e criteri operativi per la strutturazione e il dimensionamento degli ospedali" elaborato dall'Agenas, (gennaio 2014), condiviso con le principali società scientifiche dell'emergenza-urgenza, distinti per:

- **Personale infermieristico e OSS per OBI Osservazione Breve Intensiva)** – i minuti per accesso in pronto soccorso si calcolano in modo differenziato in funzione del ruolo del presidio nella rete ospedaliera (allegato tabella 6). I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di prestazioni e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418. Alla fine, si moltiplica il risultato per un coefficiente da 1 (min) a 1,1 (max). Il valore minimo è di 12 unità.
- **Personale infermieristico e OSS per il PS** – il fabbisogno è determinato secondo il ruolo del presidio all'interno della rete ospedaliera: 6 infermieri per Dea 1° e 12 infermieri per Dea 2°.

Per il personale infermieristico e OSS, al fine di tenere conto del personale con limitazioni e delle differenze logistiche il valore di riferimento è stato ampliato del 13%.

Con riferimento ai fabbisogni di personale afferente alle altre discipline, al fine di tener conto di particolari situazioni regionali organizzative, si è inteso elaborare un intervallo di riferimento di fabbisogni teorici e sono stati individuati i seguenti criteri metodologici, distinti per le diverse tipologie di personale:

1. **Personale infermieristico per il day hospital.** I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di accessi e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418;

2. **Coordinatore (caposala) per i ricoveri** – un caposala ogni 16-24 presenze medie annue. Le presenze medie di ricoveri ordinari si ottengono dividendo il totale delle giornate per 365. Il corrispondente valore per i day hospital si ottiene dividendo il totale degli accessi per 250;
3. **Coordinatore (caposala) per le sale operatorie** – Basato sul numero di sedute medie per ricoveri chirurgici e chirurgia ambulatoriale. Il numero di sedute annue si calcola dividendo il numero di pazienti annui con DRG chirurgico per il parametro per seduta. Il numero di sedute delle sale operatorie si ottiene dividendo il risultato per 220 (giornate annue). Il numero di infermieri si ottiene moltiplicando il risultato per 3 se ricoveri ordinari e 2 se day surgery e interventi di chirurgia ambulatoriale qualificata;
4. **Infermieri per dialisi** – un infermiere ogni 750 dialisi l'anno. Il parametro è stato ricondotto ai minuti di assistenza infermieristica per prestazione (nell'allegato tabella 4 è indicato il tempo totale dal quale scorporare il 25% per gli OSS). I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di accessi e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza 1.418;
5. **Infermieri per prestazioni ambulatoriali per esterno** – basato sui minuti di assistenza per prestazione ambulatoriale. I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di prestazioni e divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418;
6. **Infermieri per prestazioni ambulatoriali di diagnostica strumentale** – minuti di assistenza per prestazione ambulatoriale. I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di prestazioni e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418;
7. **Infermieri per sterilizzazione e gestione dei Dispositivi medici** – un infermiere per mille pazienti chirurgici;
8. **Infermieri per funzioni centrali e coordinamenti trasversali** – +2% sul totale del personale infermieristico;
9. **OSS per i ricoveri ordinari** – basato sui minuti di assistenza per giornata di ricovero. I minuti di assistenza si moltiplicano per il numero di giornate e si divide per 60 minuti all'ora e il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418;
10. **OSS per le sale operatorie** – basato sul numero di sedute medie per ricoveri chirurgici e chirurgia ambulatoriale. Il numero di sedute annue si calcola dividendo il numero di pazienti annui con DRG chirurgico per il parametro per seduta riportato nell'allegata tabella 2. Il numero di sale operatorie si ottiene dividendo il risultato per 220 (giornate annue);
11. **OSS per dialisi** – un OSS ogni tre infermieri;
12. **OSS per trasporti da / a sala operatoria** – un'ora ogni 2 pazienti sottoposti a intervento chirurgico (RO). Le ore si moltiplicano per il numero di pazienti con DRG chirurgico e si divide per il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418; 24. **OSS per trasporti da / a diagnostica e consulenze** – un'ora per 1,5 persone per un evento ogni 4 giorni di degenza ordinaria. Il numero annuo di giornate di degenza ordinaria si divide per 4 e si moltiplica per 1,5. Il risultato si divide per il numero ore annue del personale di assistenza pari a 1.418.

## 2° Esempio

Quantità e qualità di risorse umane, da conferire ad un'unità organizzativa, necessarie a soddisfare la domanda di prestazioni

Permette di definire

- Struttura del turno a seconda della numerosità di operatori assegnati all'unità operativa, dovrà essere adottato un modello di turnazione che preveda la presenza in servizio, nelle diverse ore della giornata, di una quantità adeguata di personale
- Articolazione del turno in quanto, la copertura delle ore di attività del servizio deve essere effettuata nel rispetto dei vincoli contrattuali e di legge concernenti l'orario di lavoro.

## Fabbisogno delle risorse nei diversi segmenti della giornata

Fatto 100 il carico di lavoro complessivo di una U.O, la sua distribuzione può essere pari a:

- Al 50% per il turno del mattino
- Al 30% per il turno pomeridiano
- Al 20% per quello notturno

In termini di operatori ciò significa, che dato un organico di 14 operatori e tenuto conto delle necessità di sostituire le assenze, 6 unità coprono il turno del mattino, 4 il pomeriggio, 2 la notte.

**Indice di case-mix**, permette di definire il livello di complessità assistenziale della casistica trattata. L'indice di case-mix indica la complessità relativa della casistica trattata, ovvero il grado medio di impegno dei ricoveri effettuati.

Esistono diverse formule proposte per calcolarla, ma in termini semplificati si può definire come la somma dei pesi relativi di tutti i DRG assegnati in un dato periodo, divisa per il corrispondente numero dei dimessi. È un indice della produttività di un ospedale (o di U.O., o di un'Azienda) ma anche del suo livello di specializzazione) (I sistemi case-mix utilizzati sono molto diversi fra le regioni: SOSIA Lombardia. RUG Marche, E.R. SVAMA Veneto e Puglia. AGGIR Liguria.

Da qui le fortissime differenze circa la misurazione del fabbisogno organico fra le regioni.)

Definiamo:

- Bassa complessità per valori case-mix > a 0,80
- Media complessità per valori case-mix > 0,80 > 1,50
- Alta complessità per valori case-mix > 1,50 > 3,00
- Assistenza intensiva per valori case-mix > 3,00

Il calcolo delle risorse per ciascuna unità operativa (reparto, ecc) viene elaborato tenendo conto dei posti letto attivati e del tasso di occupazione rilevato, qui empiricamente indicato nell'80%.

L'operazione da compiere consiste nel moltiplicare il numero dei posti letto attivati per il tasso di occupazione medio; il prodotto di questa moltiplicazione determinare il numero dei pazienti effettivamente assistiti per ottenere il numero dei posti letto attivati, e moltiplicarlo per il tasso di va ulteriormente moltiplicato per gli indici di standard organizzativo (infermieri e personale di supporto), della classe di complessità di appartenenza.

### Esempio

Se modifichiamo l'indice di case-mix –in alto o in basso- e l'indice di saturazione, otterremmo indici di personale sempre diversi.

| <b>Case-Mix</b> | <b>N. posti letto</b> | <b>Tasso di occupazione</b> | <b>Complessità assistenziale</b> |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|----------------------------------|
| <b>0.92</b>     | <b>20</b>             | <b>80%</b>                  | <b>Media</b>                     |

| <b>Indici Infermieri</b> | <b>Indici operatori di supporto</b> |
|--------------------------|-------------------------------------|
| <b>0.35</b>              | <b>0.21</b>                         |

### Formula per il calcolo del fabbisogno di personale

$PL \times T.O.M \times I.C.M \times Ore\ eff. \times G.A / O.M.LA$

#### Legenda

- PL = posti letto x
- T.O.M = tasso di occupazione media x

- I.CM = indice case-mix x
- Ore eff. = ore effettuate per turno per dipendente x
- G.A = giorni di assistenza anno:
- O.M.L.A = ore medie lavorate anno

#### Infermieri

|                                       |          | <b>esempio</b>  |              |                                 |
|---------------------------------------|----------|-----------------|--------------|---------------------------------|
| <b>P.L attivati</b>                   | x        | <b>20</b>       |              |                                 |
| <b>Occupazione media 80%</b>          | x        | <b>0.80</b>     | <b>16</b>    | Presenza media                  |
| <b>Indice case-mix 0.92</b>           | x        | <b>0.35</b>     | <b>5.6</b>   | n. infer, presenti nelle 24h    |
| <b>Ore effettuate per turno 8</b>     | x        | <b>8</b>        | <b>44.8</b>  | Ore totali necessarie nelle 24h |
| <b>Giorni di assistenza annui 365</b> | x        | <b>365</b>      | <b>16352</b> | Ore totali necessarie nell'anno |
| <b>Ore medie lavorate 1500</b>        | x        | <b>1500 (*)</b> | <b>10.90</b> | Fabbisogno infermieri           |
| <b>Tot. Infermieri</b>                | <b>/</b> | <b>11</b>       |              |                                 |

#### OSS

|                                       |   | <b>esempio</b> |              |                                 |
|---------------------------------------|---|----------------|--------------|---------------------------------|
| <b>P.L attivati</b>                   | x | <b>20</b>      |              |                                 |
| <b>Occupazione media 80%</b>          | x | <b>0.80</b>    | <b>16</b>    | Presenza media                  |
| <b>Indice case-mix 0.92</b>           | x | <b>0.21</b>    | <b>3.36</b>  | n. infer, presenti nelle 24h    |
| <b>Ore effettuate per turno 8</b>     | x | <b>8</b>       | <b>26.88</b> | Ore totali necessarie nelle 24h |
| <b>Giorni di assistenza annui 365</b> | x | <b>365</b>     | <b>9811</b>  | Ore totali necessarie nell'anno |

|                         |          |          |      |                       |
|-------------------------|----------|----------|------|-----------------------|
| Ore medie lavorate 1500 | x        | 1500 (*) | 6.54 | Fabbisogno infermieri |
| <b>Tot. OSS</b>         | <b>/</b> | <b>7</b> |      |                       |

Quindi in un reparto di complessità assistenziale media di 20 posti letto, con 36 ore di lavoro sono necessarie 18 persone, (se l'orario di lavoro fosse di 38 ore ne servirebbero 14).

#### Ulteriore sistema di calcolo

Le aziende molto spesso utilizzano un sistema di calcolo che riduce il numero dei lavoratori mancanti, da 4 a 3.

Questo sistema, però, non tiene conto dell'indice di saturazione dei posti letto e del numero dei posti letto, per cui se è pari all'80%, come considerato nell'esempio, la presenza di 14 operatori comporta un peso specifico di carichi di lavoro di un certo tipo, ma se l'indice di saturazione fosse del 100%, i carichi di lavoro sono più elevati a parità di personale in servizio.

- Minuti di assistenza da erogare  $160 \times 365 = 58.400$  minuti annui
- Minuti annui  $58400 \times 20$  posti letto **1168000** totale minuti annui
- Totale annuo **1168000** /60 valore ore = **38933** ore di assistenza totale
- Ore di assistenza  $38933/1500 = 25.95$  operatori (26)
- Ore di assistenza  $38933/1700 = 22.90$  operatori (23)

#### ESEMPIO DETERMINAZIONE DEI CARICHI DI LAVORO

Il "peso" assistenziale del paziente è determinato da diversi fattori:

- Il numero dei pazienti di una determinata categoria da assistere
- gravità della patologia – instabilità patologica
- livello di dipendenza delle cure infermieristiche
- tempo necessario a compiere le azioni infermieristiche e di supporto
- livello delle procedure necessarie
- competenze professionali – livello di formazione necessario
- Tecnologie di supporto, ad es, sollevatori

Nell'esempio che presento utilizzo il "metodo svizzero", che si basa sulla classificazione dei degenti per classi di dipendenza per l'assistenza diretta, mentre per l'assistenza indiretta e le attività di tipo alberghiero, sono considerate costanti poiché si mantengono invariate e non sono influenzate dalla tipologia dei malati, ma solo dal loro numero.

Mentre per l'assistenza diretta al malato non sono necessarie particolari precisazioni, per l'assistenza indiretta si intende, ad esempio: preparazione del materiale necessario, intrattenersi con la famiglia del malato, trasmettere informazioni, aspettare un medico, lavaggio di materiale d'uso, ecc.

Per quella alberghiera si intende, ad esempio: sistemazione della biancheria, pulizia dell'ambiente vicino al malato, i pasti, trasporto del malato per indagini diagnostiche o terapie, ecc.

|                      |                                                   |
|----------------------|---------------------------------------------------|
| Classi di dipendenza | Tempo di assistenza diretta per degente nelle 24h |
|----------------------|---------------------------------------------------|

|                                                                 | <b>Livello ottimale<br/>3</b> | <b>Livello ottimale<br/>2</b> | <b>Livello ottimale<br/>1</b> |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Classe 3<br>Totalmente<br>dipendente                            | <b>215 minuti</b>             | <b>175 minuti</b>             | <b>135 minuti</b>             |
| Classe 2<br>parzialmente<br>dipendente                          | <b>113 minuti</b>             | <b>90 minuti</b>              | <b>67 minuti</b>              |
| Classe 1<br>Autonomi                                            | <b>35 minuti</b>              | <b>26 minuti</b>              | <b>17 minuti</b>              |
| Tempo assistenza<br>di indiretta per<br>degente nella 24<br>ore |                               | <b>80 minuti</b>              |                               |
| Tempo assistenza<br>alberghiera per<br>degente nelle 24<br>ore  |                               | <b>60 minuti</b>              |                               |

### 1° Classificazione dei degenti

Calcolo dei carichi di lavoro nelle 24 ore. Una volta classificati tutti i degenti, l'applicazione del metodo prevede una serie di tappe per poter calcolare la quantità di assistenza necessaria nelle 24 ore, così come illustrato nell'esempio valido per una realtà di 50 degenti (di solito i reparti sono formati da nuclei di 20/25 persone) corrispondenti a due nuclei.

|                             |                          |
|-----------------------------|--------------------------|
| Classe 1 = 5 degenti (10%)  | <b>Totale 50 degenti</b> |
| Classe 2 = 42 degenti (84%) |                          |
| Classe 3 = 3 degenti (6%)   |                          |

**2° Calcolo assistenza diretta nelle 24 ore** (moltiplicando il numero dei degenti di ogni categoria per i relativi minuti di assistenza del livello di quantità adottato, in questo caso il livello medio).

|              |             |              |                    |
|--------------|-------------|--------------|--------------------|
| Classe 1 = 5 | x 26 minuti | = 130 minuti | <b>Totale 4435</b> |
|--------------|-------------|--------------|--------------------|

|               |              |               |               |
|---------------|--------------|---------------|---------------|
| Classe 2 = 42 | x 90 minuti  | = 3780 minuti | <b>minuti</b> |
| Classe 3 = 3  | x 175 minuti | = 525 minuti  |               |

**3° Calcolo assistenza indiretta nelle 24 ore** (moltiplicando il totale dei degenti per i minuti di assistenza indiretta: 50 degenti x 80 minuti costante Totale 4000 minuti)

**4° Calcolo assistenza giornaliera** (sommando l'assistenza diretta e indiretta): 4435 assistenza diretta + 3750 assistenza indiretta Totale 8435 minuti

**5° Calcolo dell'attività alberghiera** nelle 24 ore (moltiplicando il numero dei degenti per i minuti di attività alberghiera): 50 degenti x 60 minuti costante Totale 3000 minuti

#### **ALLEGATO N. 7 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**

Il nuovo Ccnl, agli articoli 64-71, riscrive le norme in materia di responsabilità disciplinare, introducendo la determinazione concordata della sanzione, adattando il codice disciplinare alle novità introdotte dal legislatore e aumentando gli spazi a disposizione delle aziende e degli enti per l'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

Si prevede tra gli obblighi del dipendente quelli contenuti nei codici di comportamento nazionale (Dpr 62/2013) e integrativo (adottato da ciascun ente), nelle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 241/1990, nei regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal Dlgs 33/2013 in materia di accesso civico, nelle disposizioni della stessa amministrazione in ordine al Dpr 445/2000 in tema di autocertificazione; tra gli obblighi vi è anche la necessità di informare l'ente dei provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Le sanzioni disciplinari previste dai precedenti CCNL sono confermate e a queste si aggiungono quelle previste direttamente dal Dlgs 165/2001.

Inoltre, sono disciplinate le modalità per l'irrogazione del rimprovero verbale, che è di competenza del responsabile della struttura presso cui presta servizio il dipendente, previa audizione del dipendente a difesa sui fatti addebitati.

L'irrogazione di detta sanzione deve risultare nel fascicolo personale del dipendente.

**Il codice disciplinare.** Il nuovo Ccnl – se da un lato conferma la disciplina previgente (come, per esempio, i criteri generali utilizzati per determinare il tipo e l'entità della sanzione, quali l'intenzionalità del comportamento, la rilevanza degli obblighi violati oppure la responsabilità connessa al ruolo rivestito) e dall'altro recepisce alcune norme di legge nel frattempo entrate in vigore, introduce alcune novità sostanziali:

1. la recidiva è menzionata solo all'interno dei singoli paragrafi del codice disciplinare. Per tutte le sanzioni, in caso di recidiva, è prevista l'irrogazione di quelle immediatamente superiori;
2. si introducono all'interno del Ccnl specifici "paragrafi" relativi agli illeciti e alle sanzioni direttamente previsti dal Dlgs 165/2001. In conseguenza di ciò, da un lato si è definita in modo più chiaro la sanzione applicabile (se il legislatore si limita a prevedere la sanzione del licenziamento, il Ccnl ha specificato se con o senza preavviso) e, dall'altro, si elimina ogni dubbio di automatismo nell'applicazione della sanzione, riconducendola alle ordinarie regole del procedimento disciplinare;
3. l'inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro è sanzionata nel caso ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi; la stessa sanzione è disposta per la mancata utilizzazione del cartellino che consente la identificazione da parte del pubblico e in tutti i casi in cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
4. la sanzione della sospensione dal servizio fino a 10 giorni può essere irrogata per il ritardo ingiustificato di oltre 5 giorni (prima erano 10) nel trasferimento nella sede assegnata dai superiori
5. la sospensione da 11 giorni a 6 mesi deve essere irrogata nel caso di assenze ingiustificate dal servizio, fino a due, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale ovvero per le ingiustificate assenze collettive, quando debba essere garantita la continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

6. scomparire la disposizione che prevede l'erogazione dell'assegno alimentare, pari al 50% della retribuzione, per i periodi di sospensione cautelare;

7. per quanto riguarda il licenziamento, quello con preavviso è disposto per le recidive riferite a sanzioni gravi o plurime, mentre quello senza preavviso può essere irrogato anche in presenza di condanne non passate in giudicato, per reati particolarmente gravi (come ad esempio per gravi delitti commessi in servizio o quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici);

8. in sede di prima applicazione del nuovo Ccnl, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del Ccnl e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

**La sospensione cautelare.** Gli articoli 67- 68 e 69 disciplinano la sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare e in caso di procedimento penale.

La disposizione in materia di sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare viene riformulata, precisando che è comunque fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 3-bis del Dlgs 165/2001. (si veda il riquadro sotto riportato)

*Articolo 55-quater, comma 3-bis del Dlgs 165/2001 – Licenziamento disciplinare 3bis. 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 55bis, 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*

Inoltre, tale sospensione cautelare può essere disposta, per un periodo di tempo non superiore a 30 giorni, con conservazione della retribuzione, per fatti punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione (prima sembrava possibile solo se la sanzione prevista era quella sospensiva).

Si precisa, inoltre, che se il dipendente interessato è in ferie, l'adozione del provvedimento di sospensione determina l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

Con riguardo alla sospensione cautelare in caso di procedimento penale con le seguenti novità: oltre alla sospensione obbligatoria del dipendente colpito da misura restrittiva della libertà personale (confermata), si prevede che il dipendente possa 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'ente disponga, ai sensi dell'articolo 55-ter del Dlgs 165/2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi del successivo articolo 62.

Quindi, le due ipotesi di sospensione facoltativa previste dal precedente testo contrattuale sono state riunite in un'unica ipotesi; inoltre, non è più necessario il rinvio a giudizio e si è aggiunto un ulteriore presupposto, la sospensione del procedimento disciplinare.

Resta fermo l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1 del Dlgs 235/2012 (si veda il riquadro sotto riportato)

*Articolo 8 del Dlgs 235/2012 – Sospensione e decadenza di diritto per incandidabilità alle cariche regionali 1. Sono sospesi di diritto dalle cariche indicate all'articolo 7, comma 1: a) coloro che hanno riportato una condanna non definitiva per uno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 1, lettera a), b), e c); b) coloro che, con sentenza di primo grado, confermata in appello per la stessa imputazione, hanno riportato una condanna ad una pena non inferiore a due anni di reclusione per un delitto non colposo, dopo l'elezione o la*

*nomina; c) coloro nei cui confronti l'autorità giudiziaria ha applicato, con provvedimento non definitivo, una misura di prevenzione in quanto indiziati di appartenere ad una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.*

Se l'azienda o l'ente, nei casi previsti, procede all'applicazione del licenziamento senza sospendere il procedimento disciplinare, la sospensione del dipendente 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 5 anni.

**Il rapporto tra procedimento disciplinare e penale.** Rappresenta senza dubbio una delle norme apparentemente più complesse del nuovo Ccnl, il quale tuttavia si limita a recepire la disciplina di legge. In caso di procedimento disciplinare sospeso ai sensi dell'articolo 55-ter del Dlgs 165/2001, se interviene 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'Upd riprende il procedimento disciplinare e adotta le determinazioni conclusive attenendosi alle risultanze del giudicato penale.

Se nel procedimento disciplinare sospeso sono state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur prescritti o non costituenti illecito penale, hanno comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'articolo 55-ter, comma 4 del Dlgs 165/2001.

In caso di procedimento disciplinare non sospeso e chiuso con il licenziamento, se il procedimento penale si chiude 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», si prevede che se il medesimo procedimento è riaperto (non è detto che ciò accada, ma solo perché serve l'istanza dell'interessato) e si conclude con un atto di archiviazione (atto obbligatorio, salvo che la formula sia quella «il fatto non costituisce illecito penale» o altra equivalente) il dipendente ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'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.

Dalla data di riammissione il dipendente è reinquadrato, nella medesima qualifica cui è confluita la qualifica posseduta 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.

Se oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento 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.

**La determinazione concordata della sanzione.** L'articolo 70 del nuovo Ccnl contiene la novità disciplinare più rilevante, ossia la determinazione concordata della sanzione, nei casi diversi da quelli per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento.

Si tratta, sostanzialmente, di una sorta di «*patteggiamento*» che consente al dipendente pubblico «*reo confesso*» di ottenere dall'ufficio competente per i procedimenti disciplinari una sanzione più leggera.

La sanzione concordata può essere solo di entità diversa (non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo) e non è soggetta a impugnazione.

La procedura si avvia a iniziativa dell'ente o del dipendente, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, e non ha natura obbligatoria.

Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare.

La proposta di attivazione della procedura conciliativa deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile.

La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta mentre nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare.

Qualora la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente 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.

In caso di esito positivo della procedura conciliativa, si formalizza un accordo in un apposito verbale e la sanzione concordata dalle parti può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

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. 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 l'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.

## **Allegato 8 Disapplicazioni**

### **TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **- art.20 del CCNL del 7.4.1999 "Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni"**

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

#### **- 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. 21 Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione**

1. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.
2. Per il conferimento degli incarichi le aziende o enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D nonché - limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale - nella categoria C per tipologie di particolare rilievo professionale coerenti con l'assetto organizzativo dell'azienda o ente.
3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di funzione prevista dall'art. 36 , da attribuire per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo previsto dall'art. 39.

4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. A tal fine le aziende e gli enti determinano in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.
6. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.
7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.
8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3;
9. Il personale della categoria C cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa con le modalità del comma 3 e lo abbia svolto per un periodo di sei mesi - prorogabile ad un anno - con valutazione positiva, in presenza di posto vacante del medesimo profilo nella dotazione organica della categoria D, partecipa alla selezione interna dell'art 16 sulla base di un colloquio con precedenza nel passaggio. In tal caso le aziende ed enti valutano, in rapporto ai costi, la opportunità della riconversione nella categoria D del corrispondente posto della categoria C.

#### **ART. 11 Le posizioni organizzative**

1. Al fine di adeguare l'organizzazione dei servizi sanitari e sociali al nuovo sistema classificatorio del personale oggetto del passaggio di categoria, agli artt. 21 e 36 del CCNL del 7 aprile 1999 vanno apportate le seguenti modifiche:
  - a) Art. 21, con decorrenza dal 1 settembre 2001:
    - al comma 2, sono abrogate le parole "nonché – limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale – nella categoria C per tipologie di particolare rilievo professionale coerenti con l'assetto organizzativo dell'azienda o ente". Il comma termina pertanto con le parole "nella categoria D".
    - il comma 9 è abrogato.
  2. In relazione alle modifiche apportate all'art. 21 del CCNL 7 aprile 1999, sono fatte salve le situazioni in cui la disposizione ora abrogata abbia prodotto i propri effetti, per il personale appartenente alla categoria C.
  3. In via di interpretazione autentica al comma 1 dell'art. 36 del CCNL del 7 aprile 1999 e con decorrenza dalla sua entrata in vigore, vanno apportate le seguenti modifiche:
    - a) dopo le parole "trattamento economico", la parola "iniziale" va sostituita con le parole "in godimento".
    - b) al termine del comma, si devono aggiungere le parole "corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima".
  4. Le posizioni organizzative possono essere conferite anche al personale di cui all'art. 10, secondo criteri definiti in contrattazione integrativa.

#### **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";**

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20) (Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni) e 21 (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca – indennità di funzione) del CCNL 7 aprile 1999 compete, oltre al trattamento economico in godimento di cui alla tabella 9 del CCNL 7 aprile 1999 Nota 1 secondo la categoria e livello di appartenenza, alla fascia economica in godimento ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di Euro 3.098,74 ad un massimo di Euro 9.296,22 corrisposta su tredici mesi. Il valore complessivo dell'indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima. Nota 2
2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.
3. Nel caso in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

Nota 1. Tabelle superate dai successivi CCNL

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

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

1. Al fine di dare completa attuazione all'art. 8, commi 4 e 5, (*Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale*) del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico, e per favorire le modifiche dell'organizzazione del lavoro nonché valorizzare l'autonomia e responsabilità delle professioni ivi indicate è prevista una specifica indennità per il personale indicato nei commi successivi cui sia affidata la funzione di coordinamento delle attività dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria ed – ove articolata al suo interno – di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità di coordinamento si compone di una parte fissa ed una variabile.
2. In prima applicazione del CCNL del 20 settembre 2001-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.
3. L'indennità di cui al comma 2 – sempre in prima applicazione - compete in via permanente - nella stessa misura e con la medesima decorrenza anche ai collaboratori professionali sanitari degli altri profili e discipline nonché ai collaboratori professionali – assistenti sociali - già appartenenti alla categoria D, ai quali a tale data le aziende abbiano conferito analogo incarico di coordinamento o, previa verifica, ne riconoscano con atto formale lo svolgimento al 31 agosto 2001. Il presente comma si applica anche ai dipendenti appartenenti al livello economico Ds, ai sensi dell'art. 8, comma 5, (*Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale*) del CCNL del 20 settembre 2001-II biennio economico.
4. Le aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possono prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile, sino ad un massimo di ulteriori Euro 1.549,37, finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del CCNL 7 aprile 1999.
5. L'indennità attribuita al personale di cui al comma 2 e 3 è revocabile limitatamente alla parte variabile con il venir meno della funzione o, in caso, di valutazione negativa.
6. L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa.
7. In prima applicazione del CCNL 20 settembre 2001, II biennio economico 2000 – 2001, al fine di evitare duplicazione di benefici, l'incarico di coordinamento è affidato di norma al personale già appartenente alla categoria D alla data del medesimo contratto. E' rimessa alla valutazione aziendale, in base alla propria situazione organizzativa, la possibilità di applicare il comma 1 anche al personale proveniente dalla categoria C cui sia riconosciuto l'espletamento di funzioni di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 8, commi 4 e 5, (*Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico – profilo di assistente sociale*) del CCNL, II biennio, 20 settembre 2001.
8. L'applicazione dei commi 3 e 4 del presente articolo nonché i criteri di valutazione del personale interessato verranno definiti previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 6, comma 1, lett. B (*Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche*) e 9, comma 2, (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL 7 aprile 1999. L'utilizzo delle risorse del fondo dell'art. 39, comma 2 (*Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999 avviene nell'ambito della contrattazione integrativa.

**art. 5 CCNL integrativo del 20/09/2001 (NOTA)**

2. Dal 1° settembre 2001, la posizione di coordinatore prevista dall'art. 10 (*Coordinamento*), del CCNL del 20 settembre 2001 - II biennio economico, è conferita dalle aziende al personale appartenente ai profili interessati in possesso di una esperienza professionale complessiva in categoria C e/o D di cinque anni. Tale esperienza è ridotta di un anno per il personale in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive<sup>47</sup>.

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

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

**art. 19 CCNL 19/4/2004 (NOTA)**

- b) per il personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001 ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20 settembre 2001, relativo al II biennio 2000 – 2001, a decorrere dal 1 settembre 2003, tenuto conto dell'effettivo svolgimento delle funzioni stesse, è previsto il passaggio nel livello economico Ds, con mantenimento del coordinamento e della relativa indennità. Al finanziamento della presente clausola si provvede con le risorse di cui

all'art.31, comma 5, lett. c), contribuendo a tale scopo anche il valore della fascia già attribuita ai dipendenti. In ogni caso l'inquadramento economico del personale interessato nella nuova posizione avviene nel rispetto dell'art. 31 comma 10 del CCNL 7 aprile 1999, come modificato dall'art. 23, comma 6 del presente contratto.

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

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

#### **art. 4 CCNL del 10/04/2008**

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

2. Il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6, comma 5 della L. 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1. **Nota. Comma inserito dall'art. 4 del CCNL del 10/04/2008.**

### **TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Il contratto individuale di lavoro art. 14 CCNL del 01/09/1995 e art. 41 CCNL del 07/04/1999**

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

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

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

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

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

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

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

7. Il contratto individuale di cui al comma 1, con decorrenza dalla data di applicazione del presente contratto, sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei

provvedimenti di nomina previsti dall'art. 18 del D.M. Sanità 30 gennaio 1982, dall'art. 18, comma 1, punto f) del d.lgs. 502/1992 e dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. del 9 maggio 1994, n. 487 in quanto applicabili.

8. Nella stipulazione dei contratti individuali le aziende e gli enti non possono inserire clausole peggiorative dei CCNL o in contrasto con norme di legge.

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

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

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

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

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo, al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. 24 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) CCNL 1° settembre 1995.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti.

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

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

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

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

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

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

11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso un'azienda o ente del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione anche di diverso comparto, è concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova, ai sensi dell'art. 12 (*Aspettativa*) CCNL integrativo 20 settembre 2001.

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

13. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti delle aziende ed enti del comparto che lo abbiano già superato nella medesima posizione funzionale, profilo e disciplina, ove prevista.

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

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

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

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

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

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

trattamento di previdenza per il periodo di servizio prestato prima della ricostituzione del rapporto di lavoro, si applica l'art. 46 (*Trattamento di fine rapporto di lavoro*) CCNL integrativo 20 settembre 2001.  
6. È disapplicato l'art. 59 del DPR 761/1979.

## CAPO II ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

### Orario di lavoro (art. 26 CCNL del 07/04/1999 e art. 5 CCNL del 10/04/2008)

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

all'ARAN e alle Regioni, entro cinque giorni dalla sua definizione. Le Regioni garantiscono il rispetto di tali adempimenti. L'ARAN metterà a disposizione delle parti i testi pervenuti anche ai fini della verifica sull'applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, da effettuarsi prima dell'avvio del rinnovo contrattuale di cui al comma 7.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Ai compensi di cui al presente articolo si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL 7 aprile 1999. La contrattazione integrativa, in base ai modelli organizzativi adottati dall'azienda con riguardo alla razionalizzazione dell'orario di lavoro e dei servizi di pronta disponibilità che abbiano carattere di stabilità, potrà destinare in tutto o in parte i relativi risparmi alle finalità dell'art. 39, comma 4, lett. d) (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999 ovvero a rideterminare l'importo dell'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.

#### **Art.18 del DPR 270/1987, comma 5.**

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

### **Riposo settimanale art. 20 CCNL del 01/09/1995 e art. 9 CCNL integrativo del 20/09/2001**

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

### **Lavoro straordinario (art. 34 CCNL del 07/04/1999)**

1. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente responsabile. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione.
3. Le aziende ed enti determinano le quote di risorse che in relazione alle esigenze di servizio preventivamente programmate ovvero previste per fronteggiare situazioni ed eventi di carattere eccezionale vanno assegnate alle articolazioni aziendali individuate dal d.lgs. 502 del 1992 (distretti, presidi ospedalieri, dipartimenti ecc.), sulla base dei criteri definiti ai sensi dell'art. 4, comma 2, punto XI. L'utilizzo delle risorse all'interno delle unità operative delle predette articolazioni aziendali è flessibile ma il limite individuale per il ricorso al lavoro straordinario non potrà superare, per ciascun dipendente, n. 180 ore annuali.
4. I limiti individuali del comma 3 potranno essere superati - in relazione ad esigenze particolari ed eccezionali - per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.
5. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolare conto: del richiamo in servizio per pronta disponibilità; della partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi indetti dall'azienda o ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere compensate a domanda del dipendente con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, nel mese successivo.
7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro straordinario calcolata, convenzionalmente, dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:
  - a) stipendio tabellare iniziale di livello in godimento;
  - b) indennità integrativa speciale (IIS), in godimento nel mese di dicembre dell'anno precedente;
  - c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.
8. La maggiorazione di cui al comma 7 è pari al 15% per lavoro straordinario diurno, al 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) ed al 50% per quello prestato in orario notturno festivo.
9. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario dal 1 gennaio 1998 resta confermata nei valori spettanti al 31.12.1997. Successivamente è adeguata secondo le decorrenze degli incrementi del trattamento tabellare iniziale.
10. Il fondo per la corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario è quello determinato ai sensi dell'art. 38, comma 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del 7 aprile 1999.

### **(art. 39 CCNL integrativo del 20/09/2001)**

1. Con decorrenza 31 dicembre 2001, la misura oraria dei compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 34, comma 7 (*Lavoro straordinario*), del CCNL 7 aprile 1999, è rideterminata dividendo per 156 la retribuzione base mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. b) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità ad essa riferita. Tale misura è maggiorata ai sensi del comma 8 del citato art. 34

(Lavoro straordinario). Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 27 (Riduzione dell'orario) del CCNL del 7 aprile 1999 il valore del divisore è fissato in 151.

2. Il comma 7 dell'art. 34 (Lavoro straordinario) del CCNL 7 aprile 1999 è disapplicato dal 31 dicembre 2001.

### CAPO III FERIE E FESTIVITÀ

#### **Ferie e festività Art. 19 CCNL del 01/09/1995, art. 4 CCNL integrativo del 22/05/1997 e art. 23 CCNL del 19/04/2004 (fatto salvo quanto previsto dall'art. comma 1, del CCNL 2016/2018)**

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità nonché le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c) (Retribuzione e sue definizioni) del CCNL integrativo 20.09.2001.

2. La durata delle ferie, salvo quanto previsto dal comma 3, è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti neo assunti nelle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto, limitatamente al primo triennio di servizio, a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

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

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

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

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

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

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

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

11. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

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

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

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

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

#### **art. 23 CCNL 19/4/2004**

4. Le parti, con riferimento all'art.19, comma 1 del CCNL 1 settembre 1995, confermano che nella normale retribuzione spettante al dipendente durante il periodo di ferie non sono corrisposte, oltre alle voci indicate dal

medesimo comma, anche le particolari indennità di turno o per lavoro notturno per l'erogazione delle quali le norme di riferimento richiedono l'effettiva prestazione del relativo servizio non espletabile nel periodo feriale. Con decorrenza dall'entrata in vigore del CCNL integrativo del 20 settembre 2001 il valore della normale retribuzione spettante nel periodo di ferie è quello individuale mensile di cui all'art. 37, comma 2, lett. c).

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

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

### **CAPO IV PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI**

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 CCNL 2016/2018

#### **Permessi retribuiti**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:
  - a. partecipazione a concorsi od esami – limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove – o per aggiornamento professionale facoltativo comunque connesso all'attività di servizio: giorni otto all'anno;
  - b. lutti per coniuge, convivente stabile, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado, previsti nell'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000: giorni tre consecutivi per evento.
2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni lavorativi di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati, compresa la nascita di figli. Tali permessi possono essere goduti in misura frazionata non superiore a n. 18 ore complessive.  
I permessi retribuiti possono anche essere concessi per l'effettuazione di testimonianze per fatti non d'ufficio, nonché per l'assenza motivata da gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, fatti salvi, in questi eventi, i provvedimenti di emergenza diversi e più favorevoli disposti dalle competenti autorità.
3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione di matrimonio. Tale può essere richiesto anche entro i trenta giorni successivi all'evento.
4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione nonché il trattamento accessorio indicato nella tabella di cui all'allegato 2.
6. I permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.
7. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti, comunque denominati, previsti da specifiche disposizione di legge. Tra queste ultime assumono particolare rilievo l'art. 1 della legge 13 luglio 1967, n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990, n. 107 e l'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52 che prevedono, rispettivamente, i permessi per i donatori di sangue ed i donatori di midollo osseo.
8. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n.266 nonché dal regolamento approvato con d.p.r. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.
9. Il presente istituto, che sostituisce la disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario vigente nel comparto, è entrato in vigore dal 1 gennaio 1996.

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

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

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

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

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 CCNL 2016/2018 e fatto salvo quanto previsto dall'art.44 (Infortuni sul lavoro, malattie professionali e infermità' dovute a causa di servizio), comma 1, del CCNL 2016/2018

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

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

10. L'azienda o l'ente dispone il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente.

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

12. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19.

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

14. Nel caso in cui l'infermità sia causata da colpa di un terzo, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'azienda o ente. In tal caso il risarcimento del danno da mancato guadagno effettivamente liquidato da parte del terzo responsabile – qualora comprensivo anche della normale retribuzione – è versato dal dipendente all'azienda o ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 6, lettere "a", "b" e "c", compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'azienda o ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

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

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

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

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

3. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

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

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

a. il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 23, comma 6, (*Assenze per malattia*) del CCNL del 1 settembre 1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b. concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c. riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d. assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelli abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Durante la realizzazione dei progetti di recupero i benefici previsti dalla legge 104/1992 in tema di permessi non si cumulano con quelli previsti dal presente articolo.

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

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi – anche in aggiunta alle attività formative programmate dall'azienda – appositi permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna azienda all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, 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. Nell'ambito della contrattazione integrativa potranno essere previste ulteriori tipologie di corsi di durata almeno annuale per il conseguimento di particolari attestati o corsi di perfezionamento anche organizzati dall'Unione Europea anche finalizzati alla acquisizione di specifica professionalità ovvero, infine, corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo, nel rispetto delle priorità di cui al comma 4.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

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

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari, sulla base di un'adeguata ripartizione tra i dipendenti dei vari ruoli.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza sono definite nell'ambito delle procedure di cui all'art. 4, comma 2, punto V (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 (*Composizione delle delegazioni*) del CCNL 7 aprile 1999.

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione agli stessi o altra idonea documentazione preventivamente concordata con l'azienda, l'attestato degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

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

10. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 21, comma 1 (*Permessi retribuiti*) primo alinea del CCNL 1° settembre 1995.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPO VI FORMAZIONE DEL PERSONALE

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).

### **art. 29 CCNL del 07/04/1999)**

1. Nell'ambito dei processi di riforma delle aziende sanitarie e degli enti, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per la realizzazione degli obiettivi programmati. Essa è in particolare finalizzata allo sviluppo del sistema sanitario attraverso il miglioramento delle competenze del personale e più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi generali di rinnovamento e produttivi da perseguire.

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di addestramento, aggiornamento, qualificazione finalizzati all'ottimale valorizzazione delle risorse umane, sia attraverso programmi mirati allo sviluppo delle professionalità in linea con i cambiamenti organizzativi. L'attività formativa si svolge secondo percorsi definiti in conformità dei programmi concordati nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 2 punto V (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999. Particolare attenzione è posta in tale ambito sulle esigenze di riqualificazione del personale nell'ambito dei processi di mobilità.

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

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

- a) percorsi di formazione con esame finale collegato al sistema di classificazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2 (*Criteri e procedure per i passaggi tra categorie*) CCNL 7 aprile 1999;
- b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione. Le aree interessate ai corsi di aggiornamento professionale sono stabilite in attuazione dei programmi di cui al comma 2, con particolare riguardo:
  - I. ai processi di innovazione tecnologica ed organizzativa;
  - II. ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione delle strutture e dei servizi;

- III. alle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e la gestione del personale nelle linee di indirizzo del piano sanitario nazionale e della programmazione regionale e locale dei servizi.
5. Le attività di formazione obbligatoria si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, certificato attraverso l'attribuzione di un apposito attestato al termine dei corsi, secondo le modalità definite nei programmi di formazione.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione obbligatoria organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, la partecipazione ad essi comporta, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio. La contrattazione integrativa, fermo restando il debito orario contrattuale, potrà, altresì, prevedere particolari articolazioni dell'orario settimanale e quantificare le ore necessarie a garantire particolari percorsi formativi individuati dai programmi annuali, alla luce dei principi enunciati nel patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione formalizzati nell'intesa del 22 dicembre 1998.
7. L'aggiornamento obbligatorio stabilito dall'azienda o ente è svolto in orario di lavoro riguarda anche:
- a) l'uso di testi, riviste tecniche ed altro materiale bibliografico messo a disposizione dal Servizio sanitario nazionale;
  - b) l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;
  - c) la ricerca finalizzata del personale in base a programmi definiti dalle aziende o enti, anche in relazione agli indirizzi regionali;
  - d) il comando finalizzato previsto dall'art. 45 del DPR 20. 12. 1979, n. 761, con la precisazione che esso è disposto dall'azienda o ente, cui compete di stabilire se ed in quale misura e per quale durata al dipendente competono gli assegni inerenti al rapporto di lavoro.
8. Per l'attuazione dei programmi di formazione, gli enti possono avvalersi anche della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, delle Università e di altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art.7, lett. e) del d.lgs. n. 39 del 1993.
9. Nell'ambito degli obiettivi di cui all'art. 12 (*Obiettivi*) CCNL 7 aprile 1999 del presente contratto le aziende e gli enti promuovono la formazione e l'aggiornamento specifico del personale cui viene attribuito l'incarico di cui all'art. 21 (*Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca-indennità di funzione*) CCNL 7 aprile 1999.
10. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, gli enti utilizzano le risorse già disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/1995 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge ovvero da particolari normative dell'Unione Europea, in conformità a quanto previsto dal Protocollo di intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997.
11. L'aggiornamento facoltativo comprende documentate iniziative, selezionate dal personale interessato, anche in ambito extra regionale ed effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Nell'aggiornamento tecnico-scientifico facoltativo rientra anche l'istituto del comando finalizzato di cui all'art. 45 del DPR 20.12.1979 n. 761, così come modificato dal comma 7, lett. d).
12. Qualora l'azienda o ente ritenga l'aggiornamento facoltativo, previsto al comma precedente, in linea con i programmi di formazione del personale e, comunque, strettamente connesso con l'attività di servizio può prevedere, preventivamente, il proprio concorso alle relative spese. Le iniziative di cui al presente comma devono avere esclusivo carattere formativo.
13. In attuazione dell'accordo integrativo di cui all'art. 4, comma 2 punto V (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL 7 aprile 1999, il dirigente responsabile accoglie le domande di aggiornamento tenendo conto delle priorità connesse agli obiettivi assegnati alla struttura da lui diretta, delle attitudini personali e culturali dei lavoratori fornendo a tutti, a rotazione, l'opportunità di partecipazione ai programmi di aggiornamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 5, comma 2, punto X, (*Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo*) e dell'art. 8, comma 3, (*Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro*) primo linea, del CCNL 7 aprile 1999.
14. La partecipazione del personale all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:
- a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6 del d.lgs. 30.12.1992 n. 502;
  - b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dal Servizio sanitario nazionale;
  - c) formazione di base e riqualificazione del personale.
15. Le attività di cui al comma 14 sono riservate di norma al personale delle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.
16. Il personale è ammesso alla didattica secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle singole aziende ed enti, privilegiando la competenza specifica nelle materie di insegnamento.

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

**art. 20 CCNL del 19/04/2004**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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

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

- a) in sostituzione di personale assente, quando l'assenza superi i 45 giorni consecutivi, per tutta la durata del restante periodo di conservazione del posto dell'assente;
- b) in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, per astensione obbligatoria o facoltativa previste dal d.lgs. 151/2001;
- c) per assunzioni legate a particolari punte di attività per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.

- d) temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di otto mesi, purché sia già stato bandito il pubblico concorso o sia già stata avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti stessi.
  - e) per attività connesse allo svolgimento dei progetti finalizzati secondo la disciplina dell'art. 7, comma 6 della legge 28 dicembre 1988, n. 554, in base alle vigenti disposizioni.
2. Per la selezione del personale da reclutare in attuazione del comma 1, le aziende ed enti applicano i principi previsti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1985, n. 207. (Procedure per l'espletamento dei concorsi)
3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito
4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza indicata nel contratto individuale ovvero anche prima di tale data con il rientro in servizio del lavoratore sostituito. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato
5. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale per le figure per le quali tale rapporto può essere costituito
6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le seguenti precisazioni:
- I. le ferie sono proporzionali al servizio prestato;
  - II. in caso di assenza per malattia, fermi rimanendo i criteri stabiliti dagli artt. 23 (*Assenze per malattia*) e 24 (*Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*) del CCNL 1 settembre 1995, in quanto compatibili, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983, n. 638 (regolamenta la retribuzione per i rapporti a tempo determinato). I periodi di trattamento economico intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui all'art. 23, comma 6 (*Assenze per malattia*) del CCNL 1 settembre 1995, salvo che non si tratti di un periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 23 (*Assenze per malattia*) del CCNL 1 settembre 1995.
  - III. possono essere concessi permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni, salvo il caso di matrimonio in cui si applica l'art. 21 (*Permessi retribuiti*) del CCNL 1 settembre 1995.
  - IV. non possono essere concesse le aspettative di cui all'art. 12 (*Aspettativa*) del CCNL integrativo 20 settembre 2001.
7. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti dell'art. 2126 c.c. quando:  
 l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;  
 sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti
8. Nelle ipotesi previste dall'art. 2, comma 2, della legge n. 230/62
9. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi e fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto disposto dall'art. 23, comma 4 della legge 56/1987 in materia di iscrizione nella lista di collocamento e relativa graduatoria
10. Ai sensi dell'art. 2 della legge n. 230/1962 (*N.d.R ora art. 4 e 5 d.lgs 368/2001*), il termine del contratto a tempo determinato può essere eccezionalmente prorogato, con il consenso del dipendente, non più di una volta e per un periodo non superiore alla durata del contratto iniziale, quando la proroga stessa sia richiesta da esigenze contingenti ed imprevedibili e si riferisca alla stessa attività lavorativa, anche se rientrante in un'altra fattispecie tra quelle previste nel comma 1, sempre che il dipendente assente sia lo stesso.
11. Il medesimo dipendente può essere riassunto con un ulteriore contratto a tempo determinato dopo l'applicazione del comma 10, solo dopo il decorso di dieci ovvero di venti giorni dalla data di scadenza del precedente contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, nel rispetto delle norme di assunzione vigenti.
12. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 10, la proroga o il rinnovo del contratto a termine sono nulli quando si tratti di assunzioni successive a termine intese ad eludere disposizioni di legge o del presente contratto.
13. Il rispetto del termine di quarantacinque giorni previsto dal comma 1, non è richiesto ove sussistano documentati motivi di urgenza.
14. I documenti di cui all'art. 14 (*Il contratto individuale di lavoro*) del CCNL 1 settembre 1995, per motivi di urgenza nella copertura del posto, possono essere presentati entro trenta giorni dalla data di presa di servizio. La mancata presentazione dei documenti o l'accertata carenza di uno dei requisiti prescritti per l'assunzione determina la risoluzione immediata del rapporto di lavoro che produce esclusivamente gli effetti di cui all'art. 2126 del codice civile per il periodo effettivamente lavorato. Tale clausola deve risultare espressamente nel contratto individuale sottoscritto ai sensi dell'art. 14 (*Il contratto individuale di lavoro*) del CCNL 1 settembre 1995.

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

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

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

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

- a) nei casi di temporanea utilizzazione in profili non previsti dagli assetti organici;
- b) nei casi di sostituzione dei lavoratori assenti;
- c) per far fronte a punte di attività e, per un periodo massimo di 60 giorni, per attività connesse ad esigenze straordinarie, derivanti anche da innovazioni legislative o da afflussi straordinari di utenza che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa momentaneamente farsi fronte con il personale in servizio;
- d) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire standard definiti di prestazione, in particolare nell'ambito dei servizi assistenziali;
- e) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le aziende che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del d.lgs. 29/1993 (*N.d.R. Il riferimento deve essere ora inteso all'art. 31 del D.lgs. n. 165/2000*). o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, a meno che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 21 (*Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza*) del CCNL Integrativo 20 settembre 2001.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale art. 23 CCNL del 07/04/1999**

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

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

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

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

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

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

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

art. 14, comma 5, (*Il contratto individuale di lavoro*) del CCNL del 1 settembre 1995 del presente testo.

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

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

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

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

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

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

- a) ai famigliari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, ovvero persone in particolari condizioni psico-fisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti;
- b) ai genitori con figli minori, in relazione al loro numero. **Nota 3.**

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

#### **art. 34 CCNL integrativo del 20/09/2001**

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

#### **art. 22 CCNL del 19/04/2004**

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

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

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

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

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

1. Al personale utilizzato ai sensi del comma 11, si applica l'art. 7 (*Servizio di pronta disponibilità*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, con la precisazione che per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che **non può essere inferiore al 30 %** di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);

- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
- c) con eventuale combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con l'azienda o ente ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 (*Contrattazione collettiva integrativa*) del CCNL del 7 aprile 1999, in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso ciascuna azienda o ciascun ente tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali. La modificazione delle tipologie di articolazione della prestazione, di cui ai commi 2 e 3, richiesta dall'azienda o ente avviene con il consenso scritto dell'interessato.

4. I dipendenti che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione anche in soprannumero oppure prima della scadenza del biennio a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico ovvero della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 61/2000.

5. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione purché vi sia disponibilità del posto di organico o della frazione di orario corrispondente al completamento del tempo pieno ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D. Lgs. 61/2000.

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

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

#### **Trattamento economico-normativo del personale con contratto di lavoro a tempo parziale (art. 35, comma 1, CCNL integrativo del 20/09/2001)**

1. Al fine di adeguare al D. Lgs. 61/2000 la disciplina del trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'art. 25 (Trattamento economico-normativo del personale a tempo parziale) del CCNL del 7 aprile 1999 è sostituito dal seguente: "1. Nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno ivi compreso il diritto allo studio.

2. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, previo suo consenso, può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art.1, comma 2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000107 bis, nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per eccezionali, specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria calcolata sulle voci di cui all'art. 37 comma 2 lett. b) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore, retribuite con il compenso di cui al comma 3.

5. Le ore di lavoro supplementare o straordinario fatte svolgere in eccedenza rispetto ai commi 3 e 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 50%.

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

7. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, l'eventuale retribuzione individuale di anzianità e le indennità professionali specifiche e l'indennità di rischio radiologico ove spettanti, corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno appartenente alla stessa posizione economica e profilo professionale.

8. la contrattazione integrativa stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti nonché di altri istituti non collegati alla

durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

9. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dall' art. 8 della legge 554 del 1988 e successive modificazioni ed integrazioni e dalle vigenti disposizioni.

11. 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 sopresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Per tempo parziale verticale analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dai CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera; il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità e i permessi per lutto, 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 part-time 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.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole del presente contratto e del CCNL 7 aprile 1999, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 61/2000."

## **TITOLO VI RESPONSABILITA' DISCIPLINARE**

### **Obblighi del dipendente art. 28 CCNL del 01/09/1995 e art. 11 CCNL del 19/04/2004**

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel Codice di condotta

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'azienda o ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 L. 7 agosto 1990 n.241;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'azienda o ente nonché attuare le disposizioni dei medesimi in ordine al DPR del 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa);
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente del servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti al servizio e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possono ritardare il recupero psico-fisico;
- h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che la disposizione sia palesemente illegittima, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi l'ha impartita, dichiarandone le ragioni; se la disposizione è rinnovata per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che la disposizione stessa sia vietata dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'azienda o ente per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'azienda o ente da parte del personale e rispettare le disposizioni che regolano l'accesso in locali non aperti al pubblico da parte di persone estranee;
- n) comunicare all'azienda o ente la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza ed inviare il certificato medico, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare, nell'esercizio della propria attività di servizio, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi

**Sanzioni e procedure disciplinari art. 29 CCNL del 01/09/1995 e art. 12 CCNL del 19/04/2004**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Codice disciplinare art. 13 CCNL del 19/04/2004125 e art. 6 CCNL del 10/04/2008**

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'azienda o ente, agli utenti o terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa, fatta salva la tutela del segreto professionale nei casi e nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di utenti, altri dipendenti o terzi;

- h) alterchi negli ambienti di lavoro con utenti, dipendenti o terzi
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'azienda o ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

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

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

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

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

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

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

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

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

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;

accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;

commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti anche dolosi, che, costituendo o meno illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

condanna passata in giudicato:

per i delitti indicati nell'art. 15, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, ed e) e comma 4 septies della legge 19 marzo 1990 n. 55 e successive modificazioni;

quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;7773. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;

l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

proscioglimento sia motivato “perché il fatto non costituisce reato” non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

**Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare (art. 31 CCNL del 01/09/1995)**

1. L'azienda e l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.
2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. L'azienda o ente, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'art. 13 commi 7 e 8 (*Codice disciplinare*) del CCNL 19.04.2004.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione per i casi previsti dall'art. 15, comma 1 lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c) ed e) e comma 4 septies, della legge n. 55 del 1990 e successive modificazioni ed integrazioni.
5. Nel caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, in alternativa alla sospensione, possono essere applicate le misure previste dallo stesso art. 3. Per i medesimi reati, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, si applica l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001.
6. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica quanto previsto dall'art. 14 (*Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*) CCNL 19.04.2004 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.
7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 37, comma 2, lettera b) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo del 20 settembre 2001, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.
8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula “il fatto non sussiste”, “non costituisce illecito penale” o “l'imputato non lo ha commesso”, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 14 (*Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale*) del CCNL 19.04.2004, comma 6, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente riammesso in servizio, salvo che, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 13 (*Codice disciplinare*) del CCNL del 19 aprile 2004, l'Azienda ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Azienda stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale.

**TITOLO VII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Cause di cessazione del rapporto di lavoro art. 37 CCNL del 01/09/1995**

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli artt. 15, 23, 24 e 30 del presente contratto nonché dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa ai sensi dell'art. 2, comma 2 del d.lgs. 29/1993, ha luogo per:

- a) compimento del limite massimo di età previsto dall'ordinamento vigente;
- b) recesso del dipendente;
- c) decesso del dipendente

**Obblighi delle parti (art. 38 CCNL del 01/09/1995)**

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del lavoratore, questo ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'azienda o ente, nel rispetto dei termini di preavviso.
2. Nel caso di cui all'art. 37, comma 1, lettera a), la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista e ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista, senza l'obbligo per l'azienda o ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.
3. Nel caso di decesso del dipendente, l'azienda o ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 C.C.

**Termini di preavviso art. 39 CCNL del 01/09/1995**

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre 10 anni.

2. In caso di recesso del dipendente, i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'azienda o ente ha diritto di trattenere su quanto dalla stessa eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si dà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

## **TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Trattamento economico stipendiale di prima applicazione (art. 30 CCNL del 07/04/1999) fatto salvo quanto previsto all'art.75, comma 1, lett. a) del CCNL 2016/2018**

1. Per effetto della prima applicazione del nuovo sistema di classificazione, a decorrere dal 1 gennaio 1998 e sino al 31 ottobre 1998 la struttura della retribuzione del personale è così rideterminata:

a) Il trattamento economico iniziale del personale inserito nelle categorie è indicato nella tabella allegato 3. Esso è formato dallo stipendio tabellare iniziale già previsto dall'art. 41, comma 4, tabella A del CCNL del 1 settembre 1995 e dal CCNL del 27 giugno 1996, nonché dall'indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del medesimo CCNL del 1995 nella misura comune agli appartenenti ai profili provenienti dalle stesse posizioni funzionali (tabella allegato 4).

b) Nel periodo di permanenza del dipendente nella categoria, lo sviluppo economico si realizza mediante la previsione - dopo il trattamento economico iniziale - di altre quattro fasce retributive i cui valori economici annui sono stabiliti nella tabella allegato 5, primo e secondo prospetto.

2. Il trattamento economico stipendiale della prima fascia prevista dalla lettera b) sostituisce e assorbe le seguenti voci retributive:

- trattamento economico iniziale di cui alla lettera a);
- la misura intera della maggiorazione dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 3, 4 e 5 del CCNL del 1 settembre 1995.

3. Il valore economico della seconda, terza e quarta fascia si aggiunge all'importo della fascia retributiva precedente ed assume il valore globale indicato nel secondo prospetto della tabella allegato 5.

4. Il trattamento economico iniziale e le successive fasce retributive sono erogati per 13 mensilità.

5. A decorrere dall'1 gennaio 1998 al personale resta attribuito, quale indennità denominata "professionale specifica", il valore economico derivante dall'eventuale residuo dell'indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità di cui all'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL del 1 settembre 1995 eventualmente non utilizzata ai fini del comma 1. I valori annui di tale indennità residua sono riportati nella tabella allegata 6 e vengono corrisposti per 12 mensilità esclusivamente ai profili ivi indicati.

6. L'importo dell'indennità professionale specifica di cui al comma 5 confluisce, comunque, nel fondo dell'art. 39 in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro.

#### **Struttura della retribuzione e incrementi tabellari art. 32 CCNL del 07/04/1999**

1. Dal 1 novembre 1998 la struttura della retribuzione dei dipendenti delle aziende ed enti in applicazione dell'art. 30 (*Trattamento economico stipendiale di prima applicazione*) del CCNL 7 aprile 1999 è così rideterminata:

- a) trattamento economico iniziale costituito: dallo stipendio tabellare iniziale e dalla misura comune dell'ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) del CCNL 01.09.1995 e CCNL 27.06.1996; indennità integrativa speciale;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) fascia retributiva superiore;
- d) indennità professionale specifica (Allegato 4 della presente Raccolta);
- e) trattamento economico legato alle condizioni di lavoro e relative indennità;
- f) compensi legati alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi e premi per la qualità della prestazione individuale;
- g) compensi per lavoro straordinario;
- h) indennità di funzione.

2. Le voci di cui alle lettere c) e d) sono corrisposte ove acquisite e le voci dalla lettera e) alla lettera i) ove spettanti.

3. Al personale, ove spettante, è anche corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

#### **art. 2 CCNL del 20/09/2001 – Il biennio economico**

Omissis.... vengono omessi in quanto contengono i riferimenti agli incrementi tabellari o ad altre disposizioni superati dai CCNL successivi

4. A partire dall'entrata in vigore del presente contratto (21 settembre 2001), nella categoria D, livello economico iniziale e livello economico Ds, sono istituite le posizioni economiche D5 e D5 Super, indicate nella tabella E del medesimo CCNL.

#### **art. 6 CCNL del 31/07/2009**

1. Il trattamento economico tabellare delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie, come definiti dall'art. 7 (Stipendio tabellare, fasce e trattamento economico iniziale) del CCNL del 10 aprile 2008, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A ed alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B, ove è anche indicato l'importo del trattamento economico iniziale delle categorie.

3. Gli importi delle fasce retributive sono rideterminati nei valori indicati nelle Tabelle C e D alle scadenze ivi previste e calcolati sul valore del trattamento economico iniziale di cui al comma 2.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale per il biennio 2008 – 2009, qualora corrisposta ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

#### **Effetti dei nuovi stipendi art. 11 CCNL del 31/07/2009**

1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle tabelle di cui all'art. 6 (*Struttura della retribuzione e incrementi tabellari*) del CCNL 31 luglio 2009 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, diretto e indiretto sull'indennità premio di servizio, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 15, comma 7 del CCNL del 19 aprile 2004, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 6 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2008-2009.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 12, comma 3 del CCNL del 10 aprile 2008

## **CAPO II FONDI**

**Indennità per particolari condizioni di lavoro (art. 44 CCNL del 01/09/1995, art. 41 CCNL del 07/04/1999 e art. 25 CCNL del 19/04/2004) FATTO SALVO QUANTO PREVISTO ALL'ART.86, COMMA 5, (INDENNITÀ PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO)**

1. E' confermata l'indennità di pronta disponibilità nella misura di € 20,66 lorde. L'istituto rimane regolato dall'art. 18 del D.P.R. 270/1987 ed è applicato rigorosamente agli operatori ed alle condizioni ivi indicate.

2. Sono confermate le seguenti indennità di:

- a) polizia giudiziaria nella misura lorda, fissa ed annua di € 723,04. Detta indennità compete al personale cui è stata attribuita dall'autorità competente la qualifica di agente od ufficiale di polizia giudiziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, in relazione alle funzioni ispettive e di controllo previste dall'art. 27 del D.P.R. 24 luglio 1977, n. 616.
- b) profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di € 0,15 giornaliera per il personale operante in reparti o unità operative fisiologiche (pneumologiche), ai sensi della legge 9 aprile 1953, n. 310 e successive modificazioni;
- c) bilinguismo, nelle misure di cui all'art. 52 del D.P.R. 270/1987.

3. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali corrispondenti al V, VI e VII livello retributivo ed operante in servizi articolati su tre turni, compete una indennità giornaliera, pari a € 4,49. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nell'azienda o ente. L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi. In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 2) (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*) del CCNL 01.09.1995 potranno essere individuati altri operatori, il cui orario di lavoro, per obiettive esigenze dell'azienda o ente, debba essere articolato su tre turni. A tale personale compete l'indennità giornaliera prevista dal presente comma.

4. Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dal I all' VII livello retributivo, addetti agli impianti e servizi attivati in base alla programmazione dell'azienda o dell'ente per almeno dodici ore giornaliera ed effettivamente operanti su due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi ovvero che siano operanti su due turni in corsia o in struttura protetta anche territoriale o in servizi diagnostici, compete una indennità giornaliera pari a € 2,07. Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale su due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzino un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio. L'indennità non può essere corrisposta per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

5. Agli operatori professionali coordinatori – caposala ed ostetriche – che non effettuano i turni di cui ai commi 3 e 4 ma operano su un solo turno – in quanto responsabili dell'organizzazione dell'assistenza infermieristica ed alberghiera dei servizi di diagnosi e cura – compete un'indennità mensile, lorda di € 25,82, non cumulabile con le indennità dei commi 3 e 4 ma solo con l'indennità di cui al comma 6.

6. Al personale infermieristico competono, altresì, le seguenti indennità per ogni giornata di effettivo servizio prestato:

- a) nelle terapie intensive e nelle sale operatorie: € 4,13;
- b) nelle terapie sub-intensive individuate ai sensi delle disposizioni regionali e nei servizi di nefrologia e dialisi: 4,13.
- c) nei servizi di malattie infettive: € 5,16.

7. Al personale del ruolo sanitario appartenente alle posizioni funzionali di V, VI e VII, operanti su un solo turno, nelle terapie intensive e nelle sale operatorie compete un'indennità mensile, lorda di € 28,41, non cumulabile con le indennità di cui ai commi 3 e 4 ma solo con l'indennità del comma 6.

8. Al personale appartenente alle posizioni funzionali di III e IV livello retributivo – ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza – assegnati ai reparti indicati nel comma 6, lettera c) è corrisposta una indennità giornaliera di €1,03.

9. In contrattazione decentrata, nei limiti delle disponibilità del fondo di cui all'art. 43, comma 2, punto 2) (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*), nei servizi indicati nel comma 6, possono essere individuati altri operatori del ruolo sanitario, ai quali corrispondere l'indennità giornaliera prevista dal medesimo comma, limitatamente ai giorni in cui abbiano prestato un intero turno lavorativo nei servizi di riferimento.

10. Le indennità previste nei commi 6 e 8 non sono corrisposte nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, salvo per i riposi compensativi.

11. Al personale dipendente, anche non turnista, che svolga l'orario ordinario di lavoro durante le ore notturne spetta una indennità nella misura unica uguale per tutti di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6.

12. Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di € 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a € 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.

13. Le indennità di cui al presente articolo, cumulabili tra di loro, fatto salvo quanto previsto dai commi 5 e 7, decorrono dal 1 dicembre 1995 e riassorbono dalla stessa data quelle previste al medesimo titolo dagli artt. 55 e 57 (per la parte non pensionabile), 59 del D.P.R. 270/1987, dagli artt. 46, comma 2 u.c., 49 – commi 3, 5 e 6 – 51 e 52.

#### **Indennità per turni notturni e festivi (art. 25 CCNL del 19/04/2004)**

Il testo omesso in quanto i relativi contenuti sono già stati riportati ai commi 11 e 12 dell'articolo 44 del CCNL 01.09.1995 (Indennità per particolari condizioni di lavoro).

#### **Indennità di rischio da radiazioni (art. 5 CCNL del 20/09/2001 – 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.

2. Il valore complessivo degli importi della indennità professionale di cui al comma 1 spettante al personale interessato è trasferito dal fondo di cui all'art. 38, comma 1 (Finanziamento dei trattamenti accessori), del CCNL 07.04.1999, al fondo dell'art. 39 (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 07.04.1999

3. Al personale diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica esposto in modo permanente al rischio radiologico, per tutta la durata del periodo di esposizione, l'indennità continua ad essere corrisposta sotto forma di rischio radiologico nella misura di cui al comma 1. L'ammontare delle indennità corrisposte al personale del presente comma rimane assegnato al fondo dell'art. 38, comma 1 (*Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio*), del CCNL 07.04.1999.

4. L'accertamento delle condizioni ambientali, che caratterizzano le "zone controllate", deve avvenire ai sensi e con gli organismi e commissioni operanti a tal fine nelle sedi aziendali in base alle vigenti disposizioni. Le visite mediche periodiche del personale esposto al rischio delle radiazioni avvengono con cadenza semestrale.

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

6. Al personale dei commi 1 e 3, competono un periodo di riposo biologico pari a 15 giorni consecutivi di calendario da fruirsi entro l'anno solare di riferimento in una unica soluzione.

7. L'indennità di cui ai commi 1 e 3, alla cui corresponsione si provvede con i fondi ivi citati deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio, non è cumulabile con l'indennità di cui al D.P.R. 5 maggio 1975, n. 146 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso. E', peraltro, cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare confermata dall'art. 44, comma 2 (*Indennità per particolari condizioni di lavoro*), secondo alinea del CCNL 01.09.1995.

8. La tabella all. n. 6 del CCNL 7 aprile 1999 è sostituita con la tabella F del presente contratto. Sono disapplicati l'art. 54 del D.P.R. 384/1990 e l'art. 4 (*Rischio radiologico*) del CCNL II biennio parte economica 1996 – 1997 del 27 giugno 1996. In proposito si fa presente che la Tabella F è stata modificata dalla Tabella C, riportata nell'Allegato 4.

#### **Indennità per l'assistenza domiciliare (art. 26 CCNL del 19/04/2004)**

1. Al fine di favorire il processo di de-ospedalizzazione e garantire le dimissioni protette dei pazienti nonché l'assistenza agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali, a decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio sanitari, dipendenti dall'azienda o ente che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete una indennità giornaliera - nella misura sottoindicata - per ogni giorno di servizio prestato:

- a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 2,58 lordi;
- b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

2. L' indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 (*Indennità per particolari condizioni*

di lavoro) del CCNL 01.09.1995 ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L' indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo 20.09.2001.

#### **Indennità SERT (art. 27 CCNL del 19/04/2004)**

1. A decorrere dall'1 gennaio 2003, al personale addetto ai SERT in via permanente, indipendentemente dal ruolo di appartenenza, compete una indennità giornaliera per ogni giorno di servizio prestato nella misura sottoindicata:

- a) Personale appartenente alla categoria A o B iniziale: € 1,03 lordi;
- b) Personale appartenente alla categoria B, livello economico Bs, C e D, ivi compreso il livello economico Ds: € 5,16 lordi.

2. L' indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata ed è cumulabile con le altre indennità dell'art. 44 (pag. 162) (Indennità per particolari condizioni di lavoro) del CCNL 01.09.1995 ove spettanti. Essa compete anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornaliere presso il SERT limitatamente alle giornate in cui viene erogata la prestazione.

3. L' indennità entra a far parte della nozione di retribuzione di cui all'art. 37, comma 2, lettera d) (*Retribuzione e sue definizioni*) del CCNL integrativo 20.09.2001.

#### **Indennità del personale del ruolo sanitario della categoria B, livello economico BS (Art. 28 CCNL 19/4/2004)**

1. Al fine di proseguire nel processo di una adeguata valorizzazione del personale del ruolo sanitario, a decorrere dall'1 gennaio 2003, l'indennità professionale specifica prevista per gli infermieri generici e psichiatrici con un anno di corso (punto 8 della tabella F del CCNL 2000 – 2001 II biennio)<sup>187</sup> è rideterminata nel valore annuo lordo in €. 764,36 (pari a L. 1.480.000), quella delle puericultrici (punto 6 della medesima tabella) nel valore annuo lordo di € 640,41 (pari a L. 1.240.000).

2. A decorrere dalla medesima data del comma 1, per i masso-fisioterapisti e massaggiatori (punto 7 della citata tabella F)<sup>188</sup> è istituita l'indennità professionale specifica del valore annuo lordo di €. 516,46 (pari a L. 1.000.000).

3. omissis<sup>189</sup>

4. L'indennità professionale compete al personale destinatario del presente articolo anche in caso di passaggio alla categoria C ai sensi dell'art 18 (*Profili*) del CCNL 19 aprile 2004.

#### **Indennità specifica spettante al personale del ruolo sanitario – profili di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica ed ex operatore professionale dirigente - destinatari del passaggio dalla posizione D a Ds (art. 7 CCNL del 05/06/2006)**

1. A titolo di interpretazione autentica a decorrere dal 1.9.2003 al personale collaboratore professionale sanitario - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica - nel passaggio dalla posizione D alla posizione Ds, ai sensi dell'art. 19, comma 1, lettere b) e c) (*Investimenti sul personale per il processo di riorganizzazione aziendale*) del CCNL 19 aprile 2004, è mantenuta anche l'indennità professionale specifica di € 433,82 in godimento, di cui alla Tabella E allegata al medesimo CCNL.

La Tabella F citata è stata sostituita dalla Tabella C del CCNL 5.6.2006, riportata nell'Allegato 4.

2. Con decorrenza 1 gennaio 2004, l'indennità professionale specifica, prevista per il personale collaboratore professionale sanitario esperto ex operatore professionale dirigente, dalla Tabella E allegata al CCNL 19 aprile 2004, pari ad € 340,86, è rideterminata in € 433,82. Detta indennità è confermata nella medesima misura anche per il personale collaboratore sanitario esperto - profilo di infermiere, infermiere pediatrico, assistente sanitario e ostetrica.

#### **3. La Tabella E allegata al CCNL 19 aprile 2004 è sostituita dalla tabella C, di cui all'Allegato 4. RESTA IN VIGORE.**

#### **Bilinguismo (art. 41 CCNL integrativo del 20/09/2001)**

1. Al personale in servizio nelle aziende e negli enti aventi sede nella regione autonoma a statuto speciale Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, nonché nelle altre Regioni a statuto speciale in cui vige istituzionalmente, con carattere di obbligatorietà, il sistema del bilinguismo è confermata l'apposita indennità di bilinguismo, collegata alla professionalità, nella stessa misura e con le stesse modalità previste per il personale della regione a statuto speciale Trentino Alto Adige.

2. La presente disciplina produce effetti qualora l'istituto non risulti disciplinato da disposizioni speciali.

#### **Trattamento di trasferta (art. 44 CCNL integrativo del 20/09/2001)**

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 chilometri dalla ordinaria sede di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in un luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella della trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale, le distanze si computano da quest'ultima località.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

- a. una indennità di trasferta pari a:
- L. 40000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
  - Un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore.
- b. il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
- c. un'indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
- d. il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'azienda;
- e. il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato;
- f. Nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.
3. Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore compete solo il rimborso per un pasto nel limite attuale di L. 43.100. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa, nel limite attuale di complessive L. 85.700, per i due pasti giornalieri. Le spese vanno debitamente documentate.
4. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.
5. I dipendenti che svolgono le attività in particolarissime situazioni operative che non consentono di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione hanno titolo alla corresponsione della somma forfetaria di L. 40.000 lorde giornaliere in luogo dei rimborsi di cui al comma 3.
6. A titolo meramente esemplificativo tra le attività indicate nel comma 5 sono ricomprese le seguenti:
- Attività di protezione civile nelle situazioni di prima urgenza;
  - Assistenza ed accompagnamento di pazienti ed infermi durante il trasporto di emergenza od in particolari condizioni di sicurezza;
  - Attività che comportino imbarchi brevi;
  - Interventi in zone particolarmente disagiate quali lagune, fiumi, boschi e selve.
7. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 3, spetta l'indennità di cui al comma 2, lett. a) primo alinea, ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.
8. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.
9. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.
10. Le aziende stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.
11. Il trattamento di trasferta non viene corrisposto in caso di trasferte di durata inferiore alle 4 ore o svolte come normale servizio d'istituto, nell'ambito territoriale di competenza dell'azienda.
12. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.
13. Per quanto non previsto dai precedenti articoli, il trattamento di trasferta ivi compreso quello relativo alle missioni all'estero, rimane disciplinato dalle leggi n. 836 del 18.12.1973, n. 417 del 26.07.1978 e D.P.R. 513/1978 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle norme regolamentari vigenti, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 50, comma 2, ultimo periodo.
14. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci delle singole aziende per tale specifica finalità.
15. Sono disapplicati l'art. 43 del DPR 761/1979 e l'art. 18 del DPR 384/1990.
16. Gli incrementi delle voci di cui al comma 2, lettera a), primo alinea ed al comma 5 decorrono dal 31 dicembre 2001.

#### **DISAPPLICAZIONE DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEI PRECEDENTI CCNL**

#### **Norma speciale per le A.R.P.A. art. 50 CCNL integrativo 20/9/2001**

1. Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL del 27 gennaio 2000 relativo al personale confluito nelle A.R.P.A. e fermo rimanendo quanto stabilito dal medesimo accordo in tema di struttura della retribuzione ed inquadramento del personale, al presente contratto viene allegata la tabella all. n. 4 di equiparazione del personale confluito nell'Arpa del Friuli-Venezia Giulia proveniente dall'Osservatorio meteorologico regionale (OSMER).
2. Con riferimento ai profili di collaboratore tecnico professionale e di collaboratore tecnico professionale esperto le A.R.P.A., in relazione ai propri settori di attività e tenuto conto dell'autonomia regolamentare in tema di reclutamento del personale, possono prevedere, tra i requisiti di accesso, anche ulteriori corsi di laurea oltre quelli indicati per i succitati profili dalle declaratorie di cui all'Allegato n. 1.

#### **Procedure di conciliazione ed arbitrato art. 51 CCNL integrativo del 20/09/2001**

1. Con l'entrata in vigore del CCNQ stipulato il 23 gennaio 2001 sulle procedure di conciliazione ed arbitrato si è completato il quadro normativo previsto dall'art. 69 bis del d.lgs. 29 del 1993 in tema di tutela dei lavoratori nelle controversie individuali sul rapporto di lavoro.
2. Le sanzioni disciplinari, ai sensi dell'art. 6 del CCNQ di cui al comma 1 sono impugnabili con le procedure previste dall'accordo stesso ovvero dinanzi al soggetto di cui all'art. 59, commi 8 e 9 del predetto decreto, richiamati dall'art. 6, comma 1 lettera c punto b) del CCNL del 7 aprile 1999.
3. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, provvede l'azienda, con oneri a proprio carico. Ai dipendenti addetti a particolari servizi sono, inoltre, forniti tutti gli indumenti e mezzi protettivi contro eventuali rischi ed infezioni, tenendo conto del D.Lgs. 626/1994 e delle leggi in materia antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
4. L'azienda, con oneri a proprio carico, può disciplinare per speciali esigenze connesse al particolare tipo di mansioni svolte da categorie di personale previamente individuate, l'uso di alloggi di servizio.

#### **Previdenza complementare (art. 42 CCNL del 07/04/1999 e art. 13 CCNL del 20/09/2001)**

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare l'incidenza delle spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico anche per i lavoratori appartenenti al comparto Regioni - autonomie locali ovvero altri comparti, a condizione di reciprocità.
3. La misura percentuale della quota di contribuzione a carico delle amministrazioni e di quella dovuta dal lavoratore, nonché la retribuzione utile alla determinazione delle quote stesse, saranno definite dalle parti successivamente alla stipula dell'Accordo quadro Governo-Confederazioni e dell'emanazione dell'apposito DPCM.
4. Nello stesso ambito contrattuale saranno definite anche le modalità di trasformazione della buonuscita in TFR, le voci retributive utili per gli accantonamenti del TFR, nonché la quota di TFR da destinare a previdenza complementare, ed, infine, le modalità di corresponsione del TFR al personale a tempo determinato con meno di un anno di servizio.
5. Destinatari del Fondo pensioni sono i lavoratori che avranno liberamente aderito al Fondo stesso secondo quanto prescritto dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.
6. Ai fini del presente articolo le parti concordano di realizzare i seguenti impegni: pervenire alla sottoscrizione dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare, definire lo statuto, il regolamento e la scheda di adesione; costituire il Fondo pensione ; procedere alle elezioni dei rappresentanti dei soci del Fondo al raggiungimento delle adesioni che saranno previste in sede di accordo istitutivo.
7. Le parti procederanno alla calendarizzazione degli impegni suddetti, convenendo a questi fini che una prima verifica circa lo stato dell'attività normativa e il contenuto di eventuali atti di indirizzo si realizzerà entro il 30 aprile 1999.

#### **Art. 13 CCNL del 20/09/2001**

1. Le parti confermano quanto previsto dall'art. 42 del CCNL 7 aprile 1999 circa la costituzione di un fondo nazionale di pensione complementare, ai sensi del d.lgs. 124 del 1993, della legge 335 del 1995, della Legge 449 del 1997 e successive modificazioni ed integrazioni, dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.
2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti confermano quanto già previsto dall'art. 42, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999 circa l'istituzione di un fondo unico con i lavoratori del comparto Regioni – autonomie locali, a condizioni di reciprocità.
3. Il fondo pensione sarà finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituirà secondo le procedure ivi previste dall'art. 13 dello stesso accordo.

#### **Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali (art. 47 CCNL integrativo del 20/09/2001)**

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della relativa domanda, a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

2. Nulla è innovato per quanto riguarda tutta la materia relativa all'accertamento dell'infermità per causa di servizio, al rimborso delle spese di degenza per causa di servizio e all'equo indennizzo che rimangono regolate dalle seguenti leggi e loro successive modificazioni, che vengono automaticamente recepite nella disciplina pattizia: DPR 3 maggio 1957, n. 686; legge 27 luglio 1962, n. 1116 e successivo DPR del 5 luglio 1965; art. 50 DPR 761/1979; DPR 20 aprile 1994, n. 349; DPR 834/1981 (Tabelle); art. 22, commi da 27 a 31, legge 23.12.1994, n. 724; art. 1, commi da 119 a 122 della legge 23.12.1996, n. 662. Con riferimento alla misura dell'equo indennizzo, le parti concordano, inoltre, quanto segue.

a. Per la determinazione dell'equo indennizzo si considera il trattamento economico iniziale di cui all'art. 30, comma 1, lett. a) (Trattamento economico stipendiale di prima applicazione), del CCNL 7 aprile 1999, della categoria e posizione economica di appartenenza maggiorata dell'80%;

b. La misura dell'equo indennizzo per le menomazioni dell'integrità fisica, iscritte alla prima categoria della tabella A allegata al DPR 23 dicembre 1978, n. 915, è pari a 2,5 volte l'importo dello stipendio determinato a norma del punto a);

c. Per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico corrispondente alla posizione di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda;

d. restano ferme le percentuali di riduzione stabilite dalle vigenti norme per le menomazioni dell'integrità fisica inferiori a quelle di prima categoria.

L'azienda ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dipendente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'azienda stessa.

Nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto la forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato. Sono disapplicati l'art. 49 del DPR 761/1979 e l'art. 63 del DPR 270/1987.

3. Per quanto riguarda la disciplina della 13.ma mensilità si continua a fare riferimento al D.Lgs. C.P.S. 25 ottobre 1946, n. 263 e successive modificazioni ed integrazioni.

4. "La misura dell'indennità integrativa speciale è stabilita dalla tabella allegato 2. *(N.d.R tale misura ha esaurito i suoi effetti)*.

5. In materia di congedo per cure degli invalidi si rinvia alle seguenti leggi: legge 30 marzo 1971, n. 118; DPR 29 dicembre 1973, n. 1032; D.L. 12 settembre 1983, n. 463 convertito in legge 11 novembre 1983, n. 638; D. Lgs. 23 novembre 1988, n. 509; D.L. 25 novembre 1989, n. 382 convertito in legge 25 gennaio 1990, n. 8; legge 24 dicembre 1993, n. 537.

#### **Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive (art. 7 CCNL del 20/09/2001 – II biennio economico)**

1. Nel quadro del riordino del Servizio sanitario nazionale, realizzato dal D. Lgs. 229 del 1999, e del riordino delle professioni sanitarie, iniziato con la ridefinizione dei profili sanitari e sociali, la legge di equiparazione 42 del 1999 e proseguito con la disciplina del nuovo percorso formativo delle professioni medesime culminato nella Legge 10 agosto 2000, n. 251, le parti ritengono di dover finalizzare le risorse aggiuntive indicate nel comma 2, alla valorizzazione delle professionalità del ruolo sanitario e delle assistenti sociali ed al loro sviluppo professionale in relazione al modello di organizzazione aziendale, al fine di migliorare la funzionalità dei servizi ed in considerazione della situazione venutasi a creare nel mercato del lavoro.

2. Le risorse aggiuntive sono così individuate:

a) a decorrere dal 1 gennaio 2001 per una somma pari a L. 400 miliardi comprensivi degli oneri riflessi

b) a decorrere dal 31 dicembre 2001, di ulteriori L. 800 miliardi comprensivi degli oneri riflessi.

3. Per la equilibrata distribuzione regionale di tali risorse alle aziende, ciascuna di esse quantifica l'onere a proprio carico per l'attuazione degli artt. 8 (*Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistenza sociale*) e 10 (*Coordinamento*) del CCNL 20 settembre 2001 – II biennio economico, garantendo l'erogazione di quanto previsto dalle richiamate norme alle scadenze indicate dal presente contratto.

#### **Utilizzazione delle risorse aggiuntive per il ruolo sanitario e tecnico profilo di assistente sociale (art. 8 CCNL del 20/09/2001 – II biennio economico)**

1. Per realizzare le finalità dell'art. 7 comma 1 (Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive) e favorire il processo di riordino e riorganizzazione delle professioni sanitarie innanzitutto le parti, ravvisando che l'insieme dei requisiti richiesti al personale appartenente alla categoria C del ruolo sanitario nonché al profilo di operatore

professionale assistente sociale del ruolo tecnico - per contenuti di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento delle relative attività lavorative - corrisponde a quello della categoria D dei rispettivi profili, ritengono necessario che le aziende siano messe nelle condizioni economico – normative per attuare il passaggio di detto personale alla citata categoria.

2. A tale scopo, nell'ambito delle risorse aggiuntive di cui all'art. 7 comma 2 (*Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive*), ciascuna azienda dispone di una quota di L. 2.588.000 lorde annue pro – capite per dipendente in servizio nella categoria C del ruolo sanitario nonché della categoria C del ruolo tecnico, profilo di operatore professionale assistente sociale, cui va aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

3. Tale quota è destinata:

a) in deroga all'art. 37 (*Finanziamento del sistema classificatorio*) del CCNL 7 aprile 1999, alla trasformazione alla cadenza prevista dall'art. 9 (*Trasformazione dei posti e passaggi*) del CCNL 20 settembre 2001 – II biennio economico, dei posti della dotazione organica di tutti i profili appartenenti alla categoria C del ruolo sanitario e dell'operatore professionale – assistente sociale – del ruolo tecnico in altrettanti posti di categoria D;

b) ad inquadrare, in prima applicazione, il citato personale della categoria D nelle fasce economiche e con gli assegni ad personam indicati nella tabella G, di cui all'Allegato 5, in deroga all'art. 31, comma 10 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) del CCNL 7 aprile 1999. Tali assegni sono riassorbibili con l'attribuzione delle fasce successive e rimangono accreditati al fondo in caso di cessazione dal servizio dei dipendenti titolari prima dell'attribuzione della successiva fascia.

4. Per lo sviluppo delle professioni medesime, nel nuovo assetto che si determina nell'organizzazione del lavoro conseguente ai passaggi di cui al comma 1, ciascuna azienda dispone, nell'ambito delle risorse aggiuntive di cui al citato art. 7 comma 2 (*Finalità e campo di applicazione delle risorse aggiuntive*), di una quota pari a L. 3.000.000 lorde annue pro – capite per i dipendenti già in categoria D all'entrata in vigore del presente contratto e non beneficiari del comma 1, che espletino l'incarico di effettivo coordinamento ai sensi dell'art. 10 (*Coordinamento*) alla data del 31 agosto 2001. Al predetto importo va aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

5. Il comma 4 ricomprende i dipendenti appartenenti al livello economico Ds che, alla data ivi prevista espletino l'incarico di effettivo coordinamento, formalmente riconosciuto ai sensi dell'art. 10, comma 3 (*Coordinamento*).

6. Le risorse quantificate ai sensi dei commi 4 e 5 confluiscono nel fondo dell'art. 39 (*Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica*) del CCNL 7 aprile 1999.

**(Tabella G, CCNL 20.09.2001 – secondo biennio economico)**

| Fascia | Tabellari  | Incremento | Totale     | Fascia | Tabellari  | Importi eccedenti il valore di fascia |
|--------|------------|------------|------------|--------|------------|---------------------------------------|
| C      | 19.503.000 | 2.588.000  | 22.097.000 | D      | 22.097.000 | 0                                     |
| C1     | 20.498.000 | 2.588.000  | 23.086.000 | D      | 22.097.000 | 989.000                               |
| C2     | 21.642.000 | 2.588.000  | 24.230.000 | D1     | 23.364.000 | 866.000                               |
| C3     | 22.798.000 | 2.588.000  | 25.386.000 | D2     | 24.520.000 | 866.000                               |
| C4     | 24.496.000 | 2.588.000  | 27.084.000 | D4     | 26.820.000 | 264.000                               |



