

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
per il Personale non Medico  
dipendente da Case di Cura private e Centri di Riabilitazione**

**novembre 1995**

Il giorno 29 /11/ 95 in Roma

tra

l'AIOP nella persona del Presidente, avv.Gustavo Sciach, assistito dal Capo-delegazione dr.Emmanuel Miraglia e dal Segretario Generale dr.Franco Bonanno, e dai componenti la Commissione: G.Bianco, M.Magni, F.Polenta e A.Prandin, e dai Consulenti, avv.U.Icolari e dr.A.Buratti

e

le Federazioni Nazionali Sanità di:

CGIL, nelle persone di G.Nigro, P.Di Berto, M.Mastropietri, M.Bombini e M.Zazzetti

CISL, nelle persone di G.Alessandrini, G.D'Angeli e G.Rumbo

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

si è firmato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che regola il rapporto di lavoro del personale non medico dipendente dalle Case di cura private e dai Centri di Riabilitazione aderenti all'AIOP, composto da 65 articoli, da due dichiarazioni congiunte e un allegato.

## **INDICE**

### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto

Art. 2 - Disposizioni generali

Art. 3 - Inscindibilità delle norme contrattuali

Art. 4 - Decorrenza e durata

Art. 5 - Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali

### **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI**

Art. 6 - Contrattazione decentrata

Art. 7 - Diritto all'informazione

### **TITOLO III - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 8 - Assunzione

- Art. 9 - Documenti di assunzione
- Art. 10 - Visite mediche
- Art. 11 - Periodo di prova
- Art. 12 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse
- Art. 13 - Cumulo delle mansioni
- Art. 14 - Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

#### **TITOLO IV - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 15 - Orario di lavoro
- Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 17 - Contratti di formazione-lavoro
- Art. 18 - Rapporti di lavoro a tempo determinato
- Art. 19 - Mobilità
- Art. 20 - Riposo settimanale
- Art. 21 - Festività
- Art. 22 - Ferie
- Art. 23 - Permessi straordinari. Servizio militare o sostitutivo civile
- Art. 24 - Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale
- Art. 25 - Diritto allo studio
- Art. 26 - Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

#### **TITOLO V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

- Art. 27 - Comportamento in servizio
- Art. 28 - Ritardi e assenze
- Art. 29 - Permessi - Recuperi
- Art. 30 - Provvedimenti disciplinari

#### **TITOLO VI - MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO**

- Art. 31 - Trattamento economico di malattia ed infortunio
- Art. 32 - Assicurazioni ed infortuni sul lavoro
- Art. 33 - Tutela della salute ed ambiente di lavoro

#### **TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO**

- Art. 34 - Retribuzione
- Art. 35 - Applicazione e corresponsione dei benefici contrattuali
- Art. 36 - Livelli funzionali e retributivi
- Art. 37 - Revisione dell'ordinamento
- Art. 38 - Indennità integrativa speciale (contingenza)
- Art. 39 - Retribuzione individuale di anzianità
- Art. 40 - Trattamento economico conseguente a passaggio al livello funzionale superiore
- Art. 41 - Paga giornaliera e oraria
- Art. 42 - Lavoro supplementare, straordinario
- Art. 43 - Pronta disponibilità
- Art. 44 - Indennità
- Art. 45 - Indennità professionale
- Art. 46 - Premio di incentivazione
- Art. 47 - Tredicesima mensilità
- Art. 48 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga
- Art. 49 - Vitto ed alloggio

#### **TITOLO VIII - ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 50 - Cause di estinzione del rapporto di lavoro

- Art. 51 - Preavviso
- Art. 52 - Trattamento di fine rapporto
- Art. 53 - Indennità in caso di decesso
- Art. 54 - Rilascio di documenti e del certificato di lavoro

#### **TITOLO IX - DIRITTI SINDACALI**

- Art. 55 - Rappresentanze sindacali
- Art. 56 - Assemblea
- Art. 57 - Permessi per cariche sindacali
- Art. 58 - Aspettativa sindacale
- Art. 59 - Contributi sindacali

#### **TITOLO X - PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE E PER L'ARBITRATO NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO**

- Art. 60 - Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale
- Art. 61 - Tentativo facoltativo di conciliazione presso la Commissione di conciliazione dell'Ufficio del Lavoro
- Art. 62 - Clausole compromissorie ed arbitrato irrituale
- Art. 63 - Facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria

#### **TITOLO XI - NORME PARTICOLARI**

- Art. 64 (ex 42) - Abiti di servizio
- Art. 65 - Attività sociali, culturali, ricreative

Dichiarazioni Congiunte e a Verbale

- Allegato 1 - Norme particolari per i Centri di Riabilitazione
- Allegato 2 - Norme di solidarietà occupazionale
- Allegato 3 - Pari opportunità
- Allegato 4 - Accordo 6/9/94 sulla costituzione delle RSU
- Allegato 5 - Accordi OTA del 25/11/91 e del 6/12/91
- Allegato 6 - Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 Sfera di applicazione del contratto**

Il presente contratto si applica a tutto il personale non medico alle dipendenze di Presidi, I.R.C.C.S., Case di Cura e Centri di Riabilitazione associati all'A.I.O.P. e a quello di Case di riposo a carattere assistenziale convenzionate o accreditate con il S.S.N. che erogano esclusivamente assistenza sanitaria, i cui settori sono associati all'A.I.O.P.

Per il personale degli I.R.C.C.S. e dei Presidi prevalgono sulle clausole del presente contratto le norme regolamentari, ove esistenti, dichiarate equipollenti ai fini dell'equiparazione dei titoli e dei servizi del personale dipendente, a quelle del D.P.R. 761/79 con decreto ministeriale, nonché a quelle del D.M. 30/1/1982 e successive modificazioni per quegli aspetti del rapporto non sottoposti al succitato D.P.R. 761/79 e alla contrattazione collettiva.

## **Art. 2**

### **Disposizioni generali**

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

I prestatori d'opera debbono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dalle singole Case di cura e dei Presidi e I.R.C.C.S di cui al precedente art. 1 del presente contratto, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge, fatto salvo quanto gi previsto dal 2 comma dell'art. 1 per i Presidi e I.R.C.C.S.

## **Art. 3**

### **Inscindibilità delle norme contrattuali**

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

Il presente C.C.N.L. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

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

Sono fatte salve ad esaurimento le condizioni normo economiche di miglior favore.

## **Art. 4**

### **Decorrenza e durata**

Il presente accordo si riferisce al periodo dall'1.1.94 al 31.12.97 per la parte normativa, per la parte economica si riferisce al periodo dall'1.1.94 al 31.12.95.

## **Art. 5**

### **Norme di garanzia dei servizi minimi essenziali**

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

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alla Presidenza nazionale dell'Associazione datoriale stipulante; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata rispettivamente alle Sedi locali dell'Associazione e alle aziende interessate.

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

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

- a) il primo sciopero, per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche nelle strutture complesse ed organizzate per turni, la durata massima di una intera giornata (24 ore);
- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuato periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno;
- d) garanzia che eventuali scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non compromettano le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome, ovvero singoli profili professionali. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro.

Inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

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

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

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 6 Contrattazione decentrata**

La contrattazione decentrata si realizza a livello regionale e aziendale e ha come finalità l'obiettivo di concretizzare relazioni sindacali più compiute, di realizzare condizioni di efficienza e buon funzionamento delle strutture e dei presidi dell'area privata, di consentire soluzioni più appropriate alle problematiche di gestione del lavoro.

Le parti escludono sul trattamento economico (livelli retributivi, classi, aumenti periodici biennali ed eventuali indennità nonché, sulla materia espressamente prevista dal presente contratto, il ricorso a trattative ed accordi locali, se non per l'applicazione di tutte le parti del contratto, senza alterarne il contenuto.

A livello regionale, le parti dovranno definire:

- a) la predisposizione dei criteri di avviamento del personale ai corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione;
- b) la definizione dell'applicazione delle norme inerenti i contratti di formazione lavoro e degli altri espressamente rinviati a tale livello;

c) l'esatto inquadramento di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente CCNL e dalle relative declaratorie e profili professionali, al fine di una esatta collocazione dei predetti prestatori d'opera nei livelli contrattuali definiti.

Vengono demandati alla contrattazione decentrata, l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi e le materie espressamente previste dagli articoli:

- Art. 15 Orario di lavoro;
- Art. 16 Part time;
- Art. 19 Mobilità;
- Art. 22 Ferie;
- Art. 24 Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale;
- Art. 25 Diritto allo studio;
- Art. 33 Tutela salute e ambiente di lavoro;
- Art. 42 Lavoro supplementare e straordinario;
- Art. 43 Pronta disponibilità.

Le attività sociali, culturali e ricreative, di cui all'art. 65, sono demandate alla contrattazione regionale.

Per la realizzazione di programmi, purché concordati tra le parti secondo i principi di cui all'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, la contrattazione aziendale riguarda le innovazioni sulla organizzazione del lavoro e i risultati conseguiti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, di qualità, e altri elementi di competitività.

## **Art. 7** **Diritto all'informazione**

Le parti, considerato anche quanto stabilito dall'accordo Governo-Parti Sociali del 23 luglio 1993, condividono la necessità di un sempre maggiore sviluppo di corrette relazioni sindacali.

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

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

Le sedi di informazione sono:

### **a) Livello Nazionale.**

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

- le prospettive e l'andamento del settore;
- l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- l'andamento dell'occupazione femminile;

- elementi conoscitivi relativi al grado di utilizzo dei CFL, del part time, dei contratti a termine.

#### **b) Livello Regionale.**

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

#### **c) Livello Aziendale.**

Fermo restando le competenze proprie delle Amministrazioni, queste forniscono, ove richiesto, informazioni riguardanti il personale, l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi, nonché forniscono informazioni relative agli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori.

### **TITOLO III COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 8 Assunzione**

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di lavoro di diritto privato.

L'assunzione deve risultare da atto scritto contenente la data della medesima, la durata del periodo di prova, la qualifica alla quale viene assegnato il lavoratore, relativo trattamento economico e la sede di lavoro.

Per gli Istituti a carattere scientifico si fanno salve le norme regolamentari ove esistano.

Per le assunzioni presso i Presidi di cui all'art. 43 della Legge 23 dicembre 1978, n. 833, dovranno comunque essere salvaguardate le norme che regolano l'equiparazione dei titoli e dei servizi e pertanto avverranno a termini dell'art. 25 del DPR 761/79, del DM 30/1/82 e successive modificazioni ed integrazioni.

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

#### **Art. 9 Documenti di assunzione**

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

- libretto di lavoro o documento equipollente;

- codice fiscale;
- carta di identità o documento equipollente;
- certificato di sana e robusta costituzione in carta semplice da cui risulti che il lavoratore non affetto da malattie contagiose, rilasciato da organi sanitari pubblici;
- libretto sanitario ove richiesto a norma di legge;
- titolo di studio o professionale in copia autenticata (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.), in relazione alla qualifica; qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa;
- certificato di nascita, cittadinanza, residenza (o cumulativo) in carta semplice;
- certificato casellario giudiziale;
- certificato carichi pendenti.

Il lavoratore altresì tenuto a presentare certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi e comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

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

#### **Art. 10 Visite mediche**

Prima dell'assunzione in servizio (e ciò prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro), l'Amministrazione potrà accertare la idoneità fisica del prestatore d'opera e sottoporlo a visita medica da parte di sanitari di fiducia o da organi sanitari pubblici.

Successivamente all'assunzione il lavoratore sarà sottoposto ad eventuali accertamenti solo ad opera degli organi sanitari pubblici: gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione ove previsti dalla legge vigente sono a carico della Struttura Sanitaria.

#### **Art. 11 Periodo di prova**

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

- due mesi per le qualifiche fino al 4 livello;
- sei mesi per le qualifiche dal 5 livello in poi.

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

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

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

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

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

### **Art. 12** **Mansioni e variazioni temporanee delle stesse**

Il lavoratore ha diritto all'esercizio delle mansioni proprie della categoria e qualifica di appartenenza o a mansioni equivalenti a norma dell'art. 13 della Legge 300 del 20/5/1970.

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

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

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

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

### **Art. 13** **Cumulo delle mansioni**

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

In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il livello pertinente alla mansione superiore e quello di inquadramento.

### **Art. 14** **Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica**

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

## **TITOLO IV SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 15 Orario di lavoro**

L'orario di lavoro ordinario settimanale fissato in 36 ore per i dipendenti inquadrati dal 1all'8 livello e in 38 ore per gli altri dipendenti, da articolare di norma su 6 giorni, e laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'Amministrazione con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore Sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle Direzioni previo esame con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55 e sempre fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore Sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal successivo 7 comma dell'art. 42 del presente contratto.

### **Art. 16 Rapporto di lavoro a tempo parziale**

Si richiamano espressamente le norme di cui alla Legge 19/12/1984 n. 863, e successive modificazioni.

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

Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 55.

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

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

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

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

Il trattamento economico ivi compresi indennità di contingenza, automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproporzionando la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata.

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori gi in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni.

A tale scopo i lavoratori interessati al passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dovranno far pervenire richiesta scritta all'Amministrazione entro il 30 aprile di ogni anno.

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

In caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, lo stesso potrà avere anche durata predeterminata.

Qualora il tempo parziale sia a termine, consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale, fino a quando l'interessato osserverà il tempo parziale.

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

## **Art. 17** **Contratti di formazione-lavoro**

L'assunzione di personale con C.F.L. avverrà secondo le norme delle leggi 863/84, 407/90 e 451/94, nonché dell'accordo interconfederale Confindustria-Organizzazioni Confederali dei lavoratori del 31/1/95.

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

Ai fini dell'individuazione delle tipologie contrattuali di cui all'art. 16 della L. 451/94 e dei conseguenti accordi interconfederali in materia, sono considerate intermedie le professionalità dei dipendenti inseriti nel secondo, terzo, quarto e quinto livello, mentre vengono considerate elevate quelle dei prestatori d'opera inseriti dal 6 livello fino all'11 livello.

Le parti convengono altresì che i C.F.L. con inquadramento di destinazione di 2 livello avranno durata pari a 12 mesi e che ai relativi contrattisti verrà attribuito il trattamento del 2 livello fin dall'inizio.

**Art. 18**  
**Rapporti di lavoro a tempo determinato**

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, ai sensi dell'art. 23 della legge 28/2/1987, n. 56, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro - oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18/4/1962 n. 230 e successive modifiche ed integrazioni ed agli artt. 25 e 26 del D.P.R. n. 761/79 per gli IRCCS e Presidi, nonché all'art. 8 bis del D.L. 29/1/1983 n. 17, convertito con modificazione dalla legge 25/3/1983 n. 79, consentita, in relazione alle particolari esigenze assistenziali, al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- a) per garantire le indispensabili necessità di servizio ed assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo di ferie, per una percentuale non superiore al 30% dell'organico in forza;
- b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite di 6 mesi;
- c) per l'esecuzione di progetti di ricerca in ambito sanitario autorizzati dal Ministero della Sanità o da altre istituzioni pubbliche;
- d) per l'effettuazione di attività sanitarie, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le UU.SS.LL. o Province, Regioni o Comuni, in via sperimentale e per un tempo limitato;
- e) per lo svolgimento di attività nuove e sperimentali, limitate nel tempo per 12 mesi;
- f) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'Amministrazione;
- g) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- h) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.); nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- i) per i Presidi e I.R.C.C.S. anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;
- j) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile).

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

**Art. 19**  
**Mobilità**

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

La mobilità, che comporta la utilizzazione anche temporanea del personale in presidi, servizi, uffici della struttura sanitaria diversa dalla sede di assegnazione, sarà utilizzato dalla Direzione Sanitaria o dal Coordinatore medico o dal responsabile del servizio in relazione alle esigenze di servizio secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale di cui all'art. 55, nel rispetto dell'art. 13 della L. 300/70.

## **Art. 20 Riposo settimanale**

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

Il riposo settimanale irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

## **Art. 21 Festività**

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

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

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 34.

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

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art. 20, il lavoratore ha diritto a fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dalla Amministrazione in accordo con l'interessato compatibilmente con le esigenze di servizio.

## **Art. 22 Ferie**

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

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

Al personale di cui alla lettera a) 1 comma del successivo art. 44 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla legge 28/3/68 n. 416 e successive modificazioni ed integrazioni.

In occasione del godimento del periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 34.

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

Il dipendente in sostituzione delle festività soppresse ha diritto inoltre a far tempo dal 1 gennaio 1991, a cinque giornate di ferie da fruirsi entro l'anno solare.

L'epoca e la durata dei turni di ferie sono stabiliti dall'Amministrazione previo esame con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55, sulla base di criteri fissati entro il primo trimestre di ogni anno, congiuntamente con la Direzione Sanitaria, garantendo possibilmente a tutti un periodo estivo, sentito l'interessato, fatte salve le attribuzioni di legge del Direttore Sanitario.

Le rimanenti ferie devono essere godute e possono essere assegnate in qualunque momento dell'anno. Le chiusure annuali delle strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve le cinque giornate di cui al comma 5, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'azienda.

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

### **Art. 23** **Permessi straordinari. Servizio militare o sostitutivo civile**

Al lavoratore che abbia superato il periodo di prova spettano permessi straordinari nei seguenti casi:

1) Permessi retribuiti:

a) per matrimonio, giorni 15 di calendario;

b) per gravidanza e puerperio, secondo le norme di legge;

c) per sostenere esami attinenti alla carriera e al perfezionamento professionale, limitatamente al periodo necessario per sostenere le prove stesse;

d) in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli e dei fratelli, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni;

e) il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla legge 13/7/1967 n. 584;

f) per la partecipazione all'espletamento delle funzioni elettorali secondo le norme di legge;

g) per gravi e documentate ragioni il lavoratore può chiedere e l'amministrazione può concedere un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito, non superiore a cinque giorni;

h) per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente.

2) Permessi non retribuiti:

a) purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro, al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;

b) in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi;

c) in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della legge n. 49/87.

3) Permessi per handicap di cui alla L. 104/92 e successive modificazioni.

Tutti i permessi dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno sette giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere o meno concessi compatibilmente con le esigenze della Struttura, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.

Servizio militare o sostitutivo civile:

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

## **Art. 24**

### **Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale**

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

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

- il 12% del personale dell'area sanitaria ed assistenziale inquadrato nei livelli retributivi I, II, III, IV;
- l'8% del restante personale non medico globalmente inquadrato.

In sede di contrattazione decentrata vengono individuate priorità in base alle quali programmare la qualificazione del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Nelle percentuali dei dipendenti che potranno partecipare ai corsi di qualificazione rientra anche la frequenza ai corsi per l'acquisizione dei titoli di base richiesti per l'iscrizione alle scuole professionalizzanti.

Al riguardo le Amministrazioni e le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55 concorderanno i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai corsi professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, s da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari le Amministrazioni e i rappresentanti sindacali di cui all'art. 55 dovranno dare la precedenza agli infermieri generici e agli ausiliari socio-sanitari specializzati.

Nell'adozione di tali criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente di quella di servizio.

Parimenti a quanto sopra previsto le parti firmatarie, sempre a livello regionale e provinciale, si faranno carico di far predisporre dagli Assessorati regionali alla sanità e all'assistenza e dalle Aziende USL programmi concernenti i corsi di infermiere professionale e di altre figure, anche decentrando l'esercizio di detti corsi, teorici e pratici, all'interno delle strutture private.

Nell'ambito delle percentuali di cui al 2 comma, i lavoratori frequentanti i corsi di cui ai comma precedenti potranno godere di una riduzione di quattro ore settimanali di servizio, con retribuzione, per il periodo di effettiva frequenza alla scuola.

A tal fine i lavoratori dovranno fornire all'Amministrazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza. Le domande dovranno essere presentate per iscritto non oltre il 30 settembre di ogni anno. La riduzione di orario non cumulabile essendo fruibile solo con cadenze settimanali e parimenti non si somma ad altre riduzioni di orario comunque dovute o richieste per altro motivo.

Le ore di tirocinio pratico espletate nella struttura di cui il lavoratore dipendente sono considerate lavoro effettivo.

In ogni caso la concessione di permessi di cui al presente articolo dovrà comunque garantire in ciascun raggruppamento e servizio lo svolgimento delle attività assistenziali mediante accordo con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55.

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

## **Art. 25 Diritto allo studio**

Il limite massimo di tempo per diritto allo studio di 150 ore annue individuali.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno una unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli previsti in forza dell'art. 24.

### **Art. 26 Patrocinio legale del dipendente**

per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio

L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumer a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino all'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

L'Amministrazione potrà esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

## **TITOLO V NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI**

### **Art. 27 Comportamento in servizio**

Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze dell'assistenza sanitaria, deve improntare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'assistito, ispirandosi ai principi della solidarietà umana e subordinando ogni propria azione alla consapevole necessità e responsabilità della sua assistenza.

Il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria della struttura ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera ed osservare in modo corretto i propri doveri.

E' fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle strutture di appartenenza anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicita al di fuori del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Art. 28 Ritardi e assenze**

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso nella Struttura.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze debbono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'Ufficio a tanto preposto dalla struttura sanitaria, giustificate immediatamente e comunque non oltre le ventiquattro ore salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata della assenza stessa.

In caso di malattia eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno di servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

L'assenza arbitraria ed ingiustificata che superi i tre giorni consecutivi, considerata mancanza gravissima.

### **Art. 29 Permessi - Recuperi**

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

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

Entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Amministrazione provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

### **Art. 30 Provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari da parte dell'Amministrazione debbono essere adottati in conformità all'art. 7 della legge n. 300 del 20/5/70, e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle OO.SS. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto da parte del datore di lavoro dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

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

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

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo

poi a decorrere detto termine "ab initio" per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

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

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

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

- a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 12 o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;
- c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;
- d) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;
- e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;
- f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto od offensivo verso i degenti, il pubblico e gli altri dipendenti;
- h) violi il segreto professionale e di ufficio; non rispetti l'impostazione e la fisionomia propria della struttura sanitaria e non attui metodologie educative, didattiche e riabilitative proposte dalle équipes direttive;
- i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla L. 300/70;
- j) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L.;
- k) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo;
- l) ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale.

Semprechè si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

- A) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;
- B) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;
- C) recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dalla applicazione della prima sanzione;
- D) assenze per simulata malattia;
- E) introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso;
- F) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;
- G) alteri o falsificati le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia, comunque, volontariamente annotazioni irregolari su queste;
- H) per uso dell'impiego ai fini di interessi personali;
- I) per violazione del segreto professionale e di ufficio per qualsiasi atto compiuto per negligenza che abbia prodotto grave danno ad un infermo, all'Amministrazione o a terzi;
- J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;
- K) per svolgimento di attività continuativa privata o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;
- L) per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigente;
- M) detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della Struttura;
- N) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della Struttura;
- O) per atti di libidine commessi all'interno della Struttura.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente concesso un assegno alimentare nella misura non superiore alla metà dello stipendio, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

La predetta elencazione ha carattere indicativo ed esemplificativo e non esaustivo dei casi che potranno dar luogo all'adozione del provvedimento del licenziamento per mancanze.

## **TITOLO VI MALATTIA, INFORTUNIO E SICUREZZA SUL LAVORO**

### **Art. 31 Trattamento economico di malattia ed infortunio**

In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione Sanitaria o

quella Amministrativa secondo le rispettive competenze e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Il datore di lavoro tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal primo giorno di malattia, inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, il datore di lavoro tenuto ad integrare le prestazioni economiche assicurative sino a raggiungere:

a) il 100% della retribuzione globale sino al 365 giorno di assenza per malattia nell'arco di quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione della integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (Legge 29/2/80 n. 33 art. 1).

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite dei diciotto mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene per, che, in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero ospedaliero, in atto al momento del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da diciotto a venti mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20 mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di tre mesi (dal 20 al 23 mese), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

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

Non si cumulano i periodi di malattia con quelli di infortunio.

Il lavoratore assente per malattia decade dal diritto all'indennità di malattia dovuta dall'istituto previdenziale e dalla predetta integrazione a carico della struttura sanitaria, in caso di assenza alla visita di controllo domiciliare, richiesta o disposta ai sensi dell'art. 5 della legge 20/5/70 n. 300, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal D.M. 8/1/1985 - G.U. n. 33/85 - e successive modificazioni.

Qualora il lavoratore debba assentarsi dal proprio domicilio per sottoporsi a visita specialistica o ambulatoriale, comunque ha l'obbligo di avvertire l'Amministrazione entro le ore 9.00 dello stesso giorno.

In caso di licenziamento del lavoratore comminato dopo il raggiungimento dell'età pensionabile, il periodo di conservazione del posto sarà limitato alla sola durata del periodo di preavviso e non oltre, anche in caso di successiva insorgenza di malattia.

Nel caso in cui l'infortunio o malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte, subentrando la Struttura sanitaria nella titolarità delle corrispondenti azioni legali, nei limiti del danno subito.

Per i lavoratori affetti da TBC si richiamano espressamente le disposizioni legislative che regolano la materia.

**Art. 32**  
**Assicurazioni ed infortuni sul lavoro**

L'Amministrazione tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

**Art. 33**  
**Tutela della salute ed ambiente di lavoro**

Le organizzazioni sindacali hanno diritto di controllare l'applicazione della norma per la tutela della salute psicofisica dei lavoratori, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori e di quanto previsto dalla legge 833/78, fatte salve le attribuzioni di legge della Direzione Sanitaria.

Le parti si impegnano a incontrarsi entro il 31 dicembre 1995 per dare attuazione a quanto previsto dal D.lgs. 626/94.

**TITOLO VII**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 34**  
**Retribuzione**

La retribuzione fondamentale spettante ai dipendenti composta da:

- retribuzione come da livello;
- indennità di contingenza;
- retribuzione individuale di anzianità;
- tredicesima mensilità;
- trattamento di fine rapporto;
- elementi aggiuntivi della retribuzione ove spettanti di cui agli artt. 21, 42, 43, 44, 45, 46, 51.

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

**Art. 35**  
**Applicazione e corresponsione dei benefici contrattuali**

Con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al 30 novembre 1995 la paga base incrementata, previo assorbimento dell'indennità di vacanza contrattuale, delle seguenti misure mensili lorde:

1 livello	L. 66.000
2 livello	L. 69.000
3 livello	L. 74.000

4 livello	L. 77.000
5 livello	L. 82.000
6 livello	L. 87.000
7 livello	L. 92.000
8 livello	L. 109.000
9 livello	L. 122.000
10 livello	L. 149.000
11 livello	L. 169.000

Con decorrenza 1/12/95 gli incrementi della paga base sono ulteriormente rideterminati negli importi di seguito indicati:

1 livello	L. 94.000
2 livello	L. 98.000
3 livello	L. 104.000
4 livello	L. 109.000
5 livello	L. 115.000
6 livello	L. 125.000
7 livello	L. 141.000
8 livello	L. 161.000
9 livello	L. 180.000
10 livello	L. 220.000
11 livello	L. 250.000

I nuovi stipendi base annui a regime comprensivi della E.D.R. di cui alla L.438/92 sono di conseguenza rideterminati negli importi seguenti:

1 livello	L. 7.449.000
2 livello	L. 8.547.000
3 livello	L. 9.669.000
4 livello	L. 10.729.000
5 livello	L. 12.141.000
6 livello	L. 13.371.000
7 livello	L. 15.563.000
8 livello	L. 17.703.000
9 livello	L. 20.471.000
10 livello	L. 28.091.000
11 livello	L. 36.833.000

### **Art. 36 Livelli funzionali e retributivi**

#### **1 LIVELLO - L. 7.449.000**

Personale addetto alla pulizia.

Il personale inquadrato al 1 livello sarà inserito al 2 livello al compimento del sesto mese di servizio nello stesso ente.

## **2 LIVELLO - L. 8.547.000**

Ausiliario socio sanitario, ausiliario di assistenza per anziani, operaio qualificato, lavandaio, addetto alla cucina o guardaroba, telefonista, commesso, disinfettatore, bagnino, portiere.

Detto personale, alla maturazione di una anzianità di tre anni di servizio nel 2 livello nello stesso ente verrà inserito al 3 livello.

## **3 LIVELLO - L. 9.669.000**

Ausiliario socio sanitario specializzato, addetto all'assistenza per anziani, assistente bambini, assistente ed accompagnatore per disabili, aiuto cuoco.

## **4 LIVELLO - L. 10.729.000**

Centralinista, operaio specializzato, operaio tecnico, operaio ad alta specializzazione, assistente socio-sanitario con funzioni educative, assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno (per i Centri di lungodegenza per anziani non autosufficienti), impiegato d'ordine, massaggiatore, perforatore, operatore di centri elettronici, portiere centralinista, cuoco, autista, operaio manutentore, operatore tecnico addetto all'assistenza.

Per quel che concerne l'inquadramento degli OTA le parti si richiamano espressamente all'accordo stipulato tra le OO.SS. e quelle datoriali in data 25/11/91, che si allega e diventa parte integrante del presente CCNL.

Gli ausiliari sociosanitari specializzati che a seguito di corsi professionali interni già esplicitati o per accordi aziendali sono stati già inquadrati nel 4 livello, conservano detta collocazione, senza ulteriore passaggio ad altra posizione funzionale; essi conserveranno "ad personam" il solo trattamento economico e normativo previsto per il 4 livello, pur continuando a svolgere tutti i compiti esplicitati, senza per avere la superiore qualifica afferente alla nuova funzione.

## **5 LIVELLO - L. 12.141.000**

Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), insegnante (senza titolo specifico, ad esaurimento), istruttore di nuoto, assistente per l'infanzia, operatore tecnico coordinatore (capo servizio operai), autista addetto prevalentemente alla conduzione di autoambulanza, infermiere generico, infermiere psichiatrico (con un anno di scuola), puericultrice, impiegato d'ordine, dopo cinque anni di permanenza nella qualifica nello stesso ente, cuoco dopo dieci anni di permanenza nella qualifica nello stesso ente, cuoco con diploma professionale di scuola alberghiera, impiantista, animatore, tecnico di attività motoria in acqua.

## **6 LIVELLO - L. 13.371.000**

Impiegato amministrativo di concetto, infermiere psichiatrico con due anni di scuola, vigilatrice di infanzia, programmatore di centro elettronico, assistente sanitario, terapeuta della riabilitazione, educatore professionale, insegnante corsi formazione professionale, assistente sociale, tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), infermiere professionale, tecnico di laboratorio, di radiologia, centro trasfusionale, anatomia patologica, odontoiatria, massofisioterapista, massaggiatore non vedente, ostetrica, dietista, podologo.

## **7 LIVELLO - L. 15.563.000**

Coordinatori di: terapisti della riabilitazione, educatori, assistenti sociali e ostetriche; caposala, capo tecnico, direttore dei corsi di formazione professionale, collaboratore direttivo.

Terapista della riabilitazione, tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista) assistente sociale, ostetrica, dietista, podologo, educatore professionale, tecnico di laboratorio, di radiologia, di centro trasfusionale, di anatomia patologica, di odontoiatria, in possesso di un titolo abilitante l'esercizio della professione, al maturare di un'anzianità di servizio di almeno otto anni nella qualifica e nello stesso ente.

#### **8 LIVELLO - L. 17.703.000**

Operatore professionale-dirigente di area riabilitativa, coadiutore amministrativo, capo servizio e capo ufficio amministrativo di struttura sanitaria fino a 250 posti letto, capo servizio e capo ufficio amministrativo di Presidi e IRCCS fino a 130 posti letto, direttore didattico, capo servizio sanitari ausiliari.

#### **9 LIVELLO - L. 20.471.000**

Direttore amministrativo di struttura sanitaria fino a 250 posti letto, capo servizio e capo ufficio amministrativo di casa di cura oltre 250 posti letto, Presidi e IRCCS da 131 a 200 posti letto; assistente: chimico, fisico, biologo, psicologo, sociologo, pedagogista, analista di sistemi elettronici, farmacista, farmacista di Presidi e IRCCS, operatore professionale-dirigente di area riabilitativa in struttura con internato.

#### **10 LIVELLO - L. 28.091.000**

Direttore amministrativo di struttura sanitaria da 251 a 500 posti letto, capo servizio e capo ufficio amministrativo di Presidi e IRCCS con oltre 200 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzati con oltre 200 posti letto, vicedirettore amministrativo di Presidi e IRCCS, coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, coadiutore di farmacia di Presidi e IRCCS.

#### **11 LIVELLO - L. 36.833.000**

Direttore amministrativo di struttura sanitaria con pi di 500 posti letto, direttore amministrativo di Presidi, IRCCS e case di cura totalmente clinicizzati, direttore: biologo, chimico, fisico, psicologo, farmacista, sociologo e pedagogista.

### **DECLARATORIE DEI LIVELLI FUNZIONALI**

#### **1° Livello**

Le qualifiche di tale fascia funzionale comportano la esclusiva esecuzione di mansioni elementari di pulizia.

#### **2° Livello**

Le qualifiche di tale fascia funzionale comportano l'esecuzione di mansioni manuali e tecnico-manuali lo svolgimento delle quali presuppone conoscenze preliminari non specializzate; i compiti attribuiti di norma consistono:

- in attività manuali di carattere ripetitivo o semi ripetitivo, anche di pulizia;
- in attività che comportano l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici nonché l'esecuzione delle elementari norme connesse con il loro impiego;

- in prestazioni di sorveglianza e custodia di locali, di assolvimento di piccole commissioni, di espletamento dei servizi di anticamera e di disciplina dell'accesso del pubblico.

Il dipendente opera in base ad istruzioni dettagliate o in esecuzione di prassi o metodologie definite; dispone di autonomia operativa nei limiti dell'esecuzione delle prestazioni proprie che sono soggette a controllo diretto. La responsabilità è limitata alla corretta esecuzione delle prestazioni nell'ambito delle istruzioni ricevute e dell'autonomia riconosciutagli.

### **3° Livello**

Le qualifiche di questa fascia funzionale comportano attività esecutive di natura tecnica, tecnico-manuale, assicurano inoltre negli ambienti sanitari e socio-sanitari la pulizia degli stessi, ivi comprese quelle delle apparecchiature e strumentazioni. Inoltre assicurano la pulizia negli ambienti delle strutture sanitarie private di degenza, diurne e domiciliari ivi comprese quelle del comodino, delle apparecchiature e della testata del letto. Provvedono al trasporto degli infermi se in barella o in carrozzella e al loro accompagnamento e custodia se deambulanti; collaborano con il personale infermieristico nella pulizia del malato e alla manovre di posizionamento; sono responsabili della corretta esecuzione di compiti che sono stati affidati dalla o dal caposala o dal coordinatore preposto al servizio e prende parte alla programmazione degli interventi assistenziali per il degente.

Lo svolgimento delle suddette mansioni presuppone conoscenze specifiche nel rispettivo ramo di attività acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione ovvero esperienze di mestiere.

### **4° Livello**

Le qualifiche di questa fascia funzionale comportano attività di natura amministrativa, di vigilanza e controllo d'ordine e/o di carattere assistenziale ed educativo e/o di alta specializzazione tecnologica.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate:

- a) da autonomia vincolata da prescrizioni tecniche di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite;
- b) da piena responsabilità dei propri compiti e delle singole operazioni i cui risultati sono soggetti a verifiche complete ma periodiche oppure immediate ma di massima;
- c) da apporto individuale finalizzato al miglioramento o alla semplificazione delle procedure che determinano lo svolgimento delle mansioni
- d) da assistenza diretta al disabile ed all'anziano non autosufficiente (prestazioni relative all'alimentazione, mobilizzazione, igiene personale, protezione, pulizia degli ambienti di vita, attrezzature ed arredi e riassetto del letto).

Tali qualifiche sono attribuite a:

- 1) operai tecnici o specializzati addetti alla conduzione e/o manutenzione di apparecchiature complesse operanti nei settori metalmeccanico, elettrico, elettronico ed elettromedicale direttamente connessi con le attività di reparti operatori di terapia intensiva, cardiocirurgici, radiologici, di emodialisi, di rianimazione o simili finalizzati alla diagnosi e cura dell'ammalato nonché ad ausiliari socio-sanitari con funzioni di sostegno per anziani lungodegenti non autosufficienti.
- 2) Operatore tecnico addetto all'assistenza.

L'operatore tecnico addetto all'assistenza svolge la propria attività nei seguenti campi ed opera sotto la diretta responsabilità dell'operatore professionale:

- coordinatore (caposala) o, in assenza di quest'ultimo, dell'infermiere professionale responsabile del turno di lavoro;
- attività alberghiera;
- pulizia e manutenzione di utensili, apparecchi, presidi usati dal paziente e dal personale medico ed infermieristico per l'assistenza al malato;
- collaborazione con l'infermiere professionale per atti di accudimento semplici al malato.

Nell'ambito di competenza, oltre a svolgere i compiti dell'ausiliario addetto ai servizi socio-sanitari, esegue le seguenti ulteriori funzioni:

- lavaggio, asciugatura e preparazione del materiale da inviare alla sterilizzazione e relativa conservazione;
- provvede al trasporto degli infermi in barella ed in carrozzella ed all'accompagnamento se deambulanti con difficoltà;
- trasporto di materiale biologico, sanitario ed economico secondo protocolli stabiliti;
- rifacimento del letto non occupato e igiene dell'unità di vita del paziente (comodino, letto, apparecchiature);
- preparazione dell'ambiente e dell'utente per il pasto e aiuto nella distribuzione e nell'assunzione;
- riordino del materiale e pulizia del malato dopo il pasto;
- aiuta il paziente nel cambio della biancheria e nelle operazioni fisiologiche;
- comunicazione all'infermiere professionale di quanto sopravviene durante il suo lavoro, in quanto ritenuto incidente sull'assistito e sull'ambiente;
- partecipazione con l'équipe di lavoro, limitatamente ai propri compiti;
- esecuzione dei compiti affidati dal caposala.

In collaborazione o su indicazione dell'infermiere professionale provvede:

- al rifacimento del letto occupato;
- all'igiene personale del paziente
- al posizionamento ed al mantenimento delle posizioni terapeutiche.

Requisiti culturali: diploma di scuola media secondaria di 1° grado.

## 5° Livello

Le qualifiche di questa fascia funzionale comportano la esecuzione di funzioni tecniche nonché funzioni educative e di supplenza all'handicappato, mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatori di menomazioni psicofisiche il cui svolgimento implica:

- conoscenze specifiche propria della qualificazione professionale di base richiesta;
- particolare e personale competenza di operazioni su attrezzature o apparati complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.

Sono caratterizzate da autonomia nell'ambito di prescrizioni di massima e complesse riferite a procedura generali o prassi definite da responsabilità professionale dei propri compiti, limitatamente alla corretta esecuzione della prestazione e non al risultato finale del processo in cui la stessa è inserita; da apporto organizzativo in funzione della realizzazione dei compiti attribuiti ed iniziativa per il miglioramento della funzionalità dell'unità organizzativa di competenza.

Le funzioni possono altresì comportare l'indirizzo e coordinamento di posizioni di lavoro al minor contenuto professionale e/o responsabilità di organizzazione di unità operative a carattere esecutivo.

Il risultato del lavoro è soggetto a verifiche periodiche ed occasionali anche complete.

b) Il tecnico di attività motoria in acqua ha funzioni di insegnamento di nozioni natatorio e di attività riabilitative idromotorie nei riguardi dei disabili. Cura l'educazione posturale e cinesiterapica dei portatori di paramorfismi e dismorfismi infantili e adolescenziali, interviene per la valorizzazione funzionale e motoria della salute degli adulti e degli anziani .

Svolge funzioni di istruttore per l'avviamento all'attività dei disabili presso le strutture sanitarie specializzate e presso le strutture socio-sanitarie territoriali.

c) Animatore.

È l'operatore che nell'ambito del programma di intervento definito svolge attività finalizzate alla gestione del tempo libero mediante tecniche specifiche di animazione, attività ludiche, motorie, espressive organizzazione di attività ricreative in senso lato, finalizzate al recupero di potenzialità residue ed al mantenimento e miglioramento del livello di partecipazione degli assistiti.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il possesso di diploma di istruzione professionale nella materia, conseguito in corsi professionali di durata almeno biennale ovvero abbiano prestato servizio nella qualifica e nei settori su indicati per almeno due anni.

## 6° Livello

Le qualifiche di questa fascia funzionale comportano l'esecuzione di funzioni amministrative, contabili e sanitarie, prestazioni che richiedono preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un'attività omogenea, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatori di menomazioni psicofisiche;

conoscenza tecnica particolare nonché l'impiego di apparecchiature anche delicate e complesse nell'esercizio dell'attività.

Le posizioni di lavoro possono altresì comportare compiti di indirizzo, guida, coordinamento e controllo nei confronti di unità operative a minor contenuto professionale o dell'unità operativa cui si è preposti. Le funzioni implicano responsabilità nell'attuazione dei programmi di lavoro, delle attività direttamente svolte, delle istruzioni emanate nell'attività di indirizzo dell'eventuale unità operativa.

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

### **7° Livello**

Le qualifiche di tale fascia funzionale comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive e didattiche il cui svolgimento presuppone una competenza, conoscenza e capacità professionale, particolare del settore in cui operano e in generale della struttura organizzativa dell'Ente. L'attività è caratterizzata da facoltà di decisioni e autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute.

La posizione di lavoro comporta attività di studio, elaborazione di provvedimenti, iniziative idonee a migliorare l'organizzazione del lavoro, attuazione di programmi e collaborazione alla loro formulazione. Può comportare, altresì, responsabilità organizzative, indirizzo e controllo di una unità non complessa o gruppo di lavoro.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

Per l'accesso alle qualifiche di questo livello è richiesto il diploma di laurea o diploma di scuola media superiore abbinato a titolo abilitante all'esercizio della funzione didattica.

### **8° Livello**

Le qualifiche di tale fascia funzionale comportano l'esecuzione di funzioni amministrative direttive, tecniche, di ricerca scientifica il cui svolgimento presuppone una qualificata ed approfondita competenza e capacità professionale nonché un costante aggiornamento nella propria disciplina.

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

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

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

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

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

### **9° - 10° - 11° Livello**

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

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

Le parti concordano che in presenza di una nuova definizione delle declaratorie e dei profili nel settore pubblico, si incontreranno per provvedere all'adeguamento della nuova disciplina.

Si conviene che tutti i dipendenti come innanzi individuati, che hanno ottenuto il passaggio al livello superiore, continueranno comunque a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

Nelle strutture sanitarie dove le unità operative di sanitari laureati non medici non sono articolate in tre posizioni funzionali, l'inquadramento va effettuato al 9° livello, fatta salva la eventuale maggiore qualifica già attribuita alla Struttura.

I profili professionali afferenti al 9°, 10° e 11° livello dovranno essere rivisti tra le parti all'atto della emanazione dei nuovi profili professionali nel settore pubblico, anche per consentire ai Presidi e IRCCS il recepimento degli stessi profili negli ordinamenti da emanarsi in applicazione della normativa vigente in materia.

All'atto dell'assunzione del dipendente viene riconosciuto il livello retributivo di cui alla presente tabella in funzione delle mansioni convenute e secondo il titolo di studio posseduto, ove esso sia prescritto per le mansioni stesse.

Il conseguimento dei titoli di studio nel corso del rapporto di lavoro non dà diritto al passaggio al livello superiore.

L'inquadramento del personale ai livelli funzionali e retributivi avverrà sulla base delle mansioni effettivamente svolte, eventualmente corredate dal titolo di studio o professionale ove richiesto, e dalle declaratorie dei livelli funzionali di seguito precisate.

Il personale dipendente, cui è applicabile il presente contratto, è suddiviso nelle seguenti categorie:

Personale impiegatizio: tutto il personale inquadrato nei livelli 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, compreso l'impiegato d'ordine e l'operatore di centri elettronici inquadrati al 4° livello.

Personale non impiegatizio: il restante personale.

Si precisa che gli importi delle retribuzioni collegate ai livelli funzionali sono comprensive dell'EDR di L. 240.000 annue.

### **Art. 37** **Revisione dell'ordinamento**

Le parti si impegnano a ridefinire l'ordinamento professionale dei lavoratori con accordo integrativo entro il 31 dicembre 1996.

A tutti i dipendenti viene attribuito un Elemento Aggiuntivo Della Retribuzione di L.9.000 mensili lorde fisse e ricorrenti per dodici mensilità, con decorrenza dal 1/12/95.

### **Art. 38** **Indennità integrativa speciale (contingenza)**

Al personale compete l'indennità di contingenza nella misura lorda mensile indicata nella tabella seguente, secondo il livello di inquadramento:

liv. 1 - 993.012  
liv. 2 - 998.509  
liv. 3 - 1.002.141  
liv. 4 - 1.007.880  
liv. 5 - 1.015.804  
liv. 6 - 1.021.765  
liv. 7 - 1.032.029  
liv. 8 - 1.046.021  
liv. 9 - 1.058.977  
liv. 10 - 1.084.646  
liv. 11 - 1.117.810

**Art. 39**  
**Retribuzione individuale di anzianità**

I trattamenti individuali di anzianità, ad personam e non riassorbibili, sono confermati nei valori in godimento alla data del 31 dicembre 1993.

**Art. 40**  
**Trattamento economico conseguente  
a passaggio al livello funzionale superiore**

Nel caso di passaggio al livello superiore l'inquadramento avviene sommando alla retribuzione individuale di anzianità già in godimento la differenza tra il valore iniziale del nuovo livello e il valore iniziale del livello di provenienza, nonché le differenze afferenti ai restanti istituti contrattuali dovuti.

**Art. 41**  
**Paga giornaliera e oraria**

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

- retribuzione come da livello;
- indennità di contingenza;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6, oppure 6,33 rispettivamente per il 9, 10 e 11 livello.

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

**Art. 42**  
**Lavoro supplementare, straordinario**

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali per il personale inquadrato entro l'8 livello e oltre le 38 ore settimanali per il restante personale.

Viene invece considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 48 ore settimanali.

All'inizio di ogni anno i criteri generali per l'utilizzo delle ore sopra indicate verranno stabiliti previa consultazione e parere delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 55 con successiva verifica da operarsi dopo 6 (sei) mesi.

Il lavoro supplementare e straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore, sarà utilizzato, di intesa con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55 ove richiesto, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario può, a richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con un riposo sostitutivo.

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

Il lavoro supplementare e quello straordinario saranno rispettivamente compensati da una quota oraria della retribuzione in atto (paga base + indennità di contingenza + retribuzione individuale di anzianità + indennità per mansioni superiori): (diviso) il divisore mensile indicato all'art. 41, con una maggiorazione del 15% e del 20%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la quota di retribuzione oraria maggiorata del 30%.

Per il lavoro supplementare straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 06.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 21 o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato per iscritto ed espressamente dalla Amministrazione.

**Art. 43**  
**Pronta disponibilità**

Il servizio di pronta disponibilità del tutto eccezionale; la valutazione in ordine alla opportunità ed alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 55.

Il servizio di pronta disponibilità caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel pi breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno programmato come giorno di riposo, o nelle festività infrasettimanali, di cui all'art. 21 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità va, di norma, limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato ha durata di 12 ore e d diritto ad un compenso di L. 40.000 lorde per ogni 12 ore.

Qualora il turno di pronta disponibilità sia articolato in orari di minore durata, la predetta indennità viene corrisposta proporzionalmente alla durata stessa, maggiorata del 10%.

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere comunque durata inferiore alle 4 (quattro) ore.

In caso di chiamata l'attività prestata viene computata come lavoro supplementare o straordinario o compensata con recupero orario in relazione alle esigenze di servizio e a richiesta dell'interessato.

Di norma non potranno essere previsti per ciascun dipendente pi di otto giorni di disponibilità nel mese.

#### **Art. 44 Indennità**

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

a) indennità di rischio da radiazioni. Le parti confermano provvisoriamente la lettera a) dell'art. 37 del precedente CCNL, impegnandosi a riesaminare l'intera materia coordinandola in particolare con la L. 724/94 con specifico accordo entro il 31 dicembre 1995;

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

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

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

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

#### **Art. 45 Indennità professionale**

1) Agli infermieri professionali, agli infermieri psichiatrici con due anni di scuola, vigilatrici d'infanzia, ostetriche, caposala, capo ostetriche, compete una indennità annua lorda, fissa e ricorrente di L. 2.400.000.

La suddetta indennità maggiorata nel modo seguente:

- al 20 anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 1.200.000;
- al 25 anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 1.200.000;
- al 30 anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 1.200.000.

2) Agli infermieri generici, compete una indennità annua lorda fissa e ricorrente di L. 240.000.

La suddetta indennità maggiorata nel modo seguente:

- al 20 anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 120.000;
- al 25 anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 120.000;
- al 30 anno di effettivo servizio nella stessa struttura sanitaria nella stessa qualifica L. 120.000.

3) Al personale sanitario inquadrato al 5 ,6, 7 livello retributivo, e agli O.T.A. purché destinati esclusivamente ai servizi di diagnosi e cura, operante su tre turni, compete un'indennità giornaliera, per le giornate di effettivo servizio prestato, di L. 8.500 giornaliera.

Detta indennità corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale nei tre turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina, pomeriggio e notte, in relazione al modello di turni adottato nella struttura sanitaria.

4) Al personale sanitario, inquadrato al 5, 6 e 7 livello retributivo, operante nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi, compete una indennità giornaliera, per le giornate di effettivo servizio prestate, di L. 8.000 giornaliera.

5) L'indennità, prevista al punto 4 del presente articolo, maggiorata di L. 2.000 giornaliera, compete al solo personale sanitario assegnato ai servizi di malattie infettive.

6) Al personale ausiliario e agli O.T.A , operante nei servizi di malattie infettive, viene corrisposta l'indennità giornaliera di L. 2.000.

7) Al personale qui di seguito elencato e inquadrato al 3 livello retributivo (ausiliario sociosanitario specializzato, addetto all'assistenza per anziani, assistente ai bambini, assistente ed accompagnatore handicappati, aiuto cuoco), compete una indennità lorda mensile, fissa e ricorrente di L. 45.000 per 12 mensilità.

8) Al personale qui di seguito elencato e inquadrato al 4 livello retributivo (centralinista, operaio specializzato, operaio tecnico, operaio ad alta specializzazione, assistente socio-sanitario con funzioni educative, assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno (per i centri di lungodegenza per anziani non autosufficienti), impiegato d'ordine, massaggiatore, perforatore, operatore di centri elettronici, portiere centralinista, cuoco, O.T.A.) compete una indennità lorda mensile, fissa e ricorrente di L. 65.000 per 12 mensilità.

9) Al personale qui di seguito elencato e inquadrato al 5 livello retributivo, educatore (senza titolo specifico), insegnante (senza titolo specifico), istruttore di nuoto, assistente per l'infanzia, operatore tecnico coordinatore (capo servizio operai), compete una indennità lorda mensile, fissa e ricorrente di L. 78.000 per 12 mensilità.

10) Al personale inquadrato al 6, 7, 8 e 9 livello e qui di seguito sottoelencato e che non percepisce altre indennità fisse e ricorrenti di cui al presente contratto, compete l'indennità lorda mensile, fissa e ricorrente di L. 130.000 per 12 mensilità:

a) al 6 livello retributivo (impiegato amministrativo di concetto, programmatore di centro elettronico, assistente sanitario, terapista della riabilitazione, educatore professionale, insegnante corsi formazione professionale (con diploma), assistente sociale, tecnico della riabilitazione (ortottista, logopedista, psicomotricista), dietista, podologo, tecnico di laboratorio, di radiologia, di centro trasfusionale, di anatomia patologica, di odontoiatria, massofisioterapista, massaggiatore non vedente);

b) al 7 livello retributivo (coordinatori di: terapisti della riabilitazione, educatori, assistenti sociali; capo-tecnici, direttore dei corsi di formazione professionale, collaboratore direttivo);

c) all'8 livello retributivo (operatore professionale, dirigente di area riabilitativa, coadiutore amministrativo, capo servizio e capo ufficio amministrativo di casa di cura fino a 250 posti letto, capo servizio e capo ufficio amministrativo di Presidi e IRCCS fino a 130 posti letto, direttore didattico, capo servizio sanitari ausiliari);

d) al 9 livello retributivo (capo servizio e capo ufficio amministrativo di Casa di cura oltre 250 posti letto, Presidi e IRCCS oltre 130 posti letto), operatore professionale, dirigente di area riabilitativa in strutture con internato.

11) Ai direttori amministrativi delle case di cura, al personale amministrativo degli IRCCS, Presidi e case di cura totalmente clinicizzate e dei Centri di riabilitazione, viene corrisposta la indennità di direzione nelle seguenti misure fisse annue lorde e costanti:

	9° livello iniziale	9° livello con 5 anni in qualifica	10° livello	11° livello
Indennità di direzione	4.650.000	6.330.000	8.450.000	13.100.000

12) Al personale laureato con qualifica di: farmacista, chimico, fisico, biologo, psicologo pedagogista, vengono corrisposte le seguenti indennità annue lorde fisse e costanti:

	9° livello iniziale	9° livello con 5 anni in qualifica nella stessa struttura sanitaria	10° livello	11° livello
Indennità professionale	6.900.000	6.900.000	7.600.000	11.300.000
Indennità specialistica	1.650.000	2.160.000	2.160.000	3.360.000
Indennità di dirigenza		1.200.000	1.200.000	

13) Indennità tecnico professionale al personale laureato con qualifica di: sociologo, avvocato, procuratore legale, analista, statistico, geologo, ingegnere, architetto, viene corrisposta la seguente indennità annua fissa, lorda e costante:

	9° livello	9° livello con 5 anni in	10° livello	11° livello
--	------------	--------------------------	-------------	-------------

	iniziale	qualifica		
Indennità tecnico-professionale	4.650.000	6.330.000	8.450.000	13.100.000

14) Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni funzionali dal I al VII livello retributivo addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione dell'Ente per almeno dodici ore giornaliere ed operanti su almeno due turni per la ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete una indennità giornaliera legata alla effettuazione dei turni di servizio programmati pari a L. 3.500. Tale indennità non cumulabile con le indennità previste dal presente articolo al punto 3.

Detta indennità corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale sui due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzi un numero sostanzialmente equilibrato dei turni.

15) Le indennità elencate nel presente articolo assorbono tutte quelle gi previste nei predetti contratti ivi compresi, in particolare, quella di cui al precedente ultimo comma dell'art. 62 e tutte quelle di cui all'art. 63 del C.C.N.L. del 15/12/1987.

Viene fatta eccezione per l'indennità prevista per gli infermieri generici, gi in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto, nella misura mensile lorda, fissa e costante per dodici mesi di L. 20.000, di cui al 1 comma dell'art. 63 del citato C.C.N.L.

16) Al personale che per effetto delle disposizioni contrattuali stato o sarà inquadrato automaticamente al livello superiore, non spetta alcuna delle indennità del presente articolo punti 7, 8, 9, 10. Al personale gi inquadrato al 6, 7, 8 livello, che non passa al livello superiore, che non percepisce altra indennità fissa e ricorrente prevista dal presente C.C.N.L. viene corrisposta la sola indennità mensile lorda fissa e costante di L. 130.000 per 12 mensilità.

Tutti gli inquadramenti dei livelli superiori determinati dal maturare di una prescritta anzianità di servizio verranno conseguiti a tutti gli effetti a far tempo dal 1 giorno del mese successivo a quello in cui viene maturata la prescritta anzianità.

Le indennità del presente articolo, ove non espressamente previste con diversa decorrenza, decorrono a far tempo dall'1/12/95.

#### **Art. 46 Premio di incentivazione**

Il premio articolato come segue: a tutto il personale a partire dal 1 luglio 1995 (erogazione luglio 1996) compete un premio di L. 720.000 annue lorde.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1 luglio al 30 giugno, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, detto premio ridotto in ragione di L. 24.000 giornaliera: parimenti per ogni giorno di presenza oltre i 258 giorni e fino a un tetto di 267 giorni di presenza verrà corrisposta una ulteriore quota aggiuntiva pari a L. 24.000 per giorno.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate: permessi straordinari retribuiti, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, il ricovero ospedaliero documentato, l'infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

Ai fini del conteggio dei giorni di presenza, le ferie e le festività, ancorché non usufruite nel periodo 1 luglio/30 giugno, debbono essere considerate come godute.

Il premio sarà erogato in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

Ai fini del computo delle presenze di cui al presente articolo si fa riferimento a sei giornate lavorative.

#### **Art. 47** **Tredicesima mensilità**

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrisondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta da uno stipendio base annuo come da livello diviso dodici, retribuzione individuale di anzianità, indennità di contingenza nella misura mensile di cui all'art. 38.

La tredicesima mensilità non spetta per il periodo di tempo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio o salario.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

#### **Art. 48** **Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga**

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

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga nonché sulla qualità della moneta, deve essere fatto all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione l'Amministrazione tenuta a corrispondere anche gli interessi legali maturati.

In conformità alle normative vigenti resta comunque la possibilità da parte del lavoratore di avanzare eventuali reclami per irregolarità riscontrate.

#### **Art. 49** **Vitto ed alloggio**

Il rimborso per il vitto ed alloggio a carico del dipendente viene fissato nelle seguenti misure: L. 3.000 per ogni pasto; L. 90.000 mensili per l'alloggio.

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

Nelle predette strutture sanitarie, laddove i servizi prevedano particolari articolazioni di orario, le parti provvederanno a garantire l'esercizio della mensa anche con modalità sostitutive, che, comunque, non debbono prevedere indennità monetizzabile.

Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio.

Il pasto va consumato, durante il turno di servizio, al di fuori dell' orario di lavoro.

## **TITOLO VIII ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 50 Cause di estinzione del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

- a) per licenziamento del lavoratore ai sensi delle leggi vigenti per i rapporti di diritto privato;
- b) per dimissioni del lavoratore;
- c) per morte del lavoratore;
- d) per collocamento a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età.

### **Art. 51 Preavviso**

Il preavviso di licenziamento o di dimissioni, per il personale assunto a tempo indeterminato e che abbia superato il periodo di prova, nei casi in cui dovuto ai sensi di legge, fissato nella misura di giorni trenta di calendario per tutto il personale dipendente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

In caso di licenziamento il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, computato nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al primo comma del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ci derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

### **Art. 52 Trattamento di fine rapporto**

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta una indennità di anzianità sino al 31 maggio 1982 nella misura pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio.

Per il personale non impiegatizio, ferma restando la liquidazione della anzianità precedente sulla base dei criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto alla indennità di anzianità nella misura di una mensilità di retribuzione per ogni anno intero di servizio prestato, verrà raggiunto con la seguente gradualità:

- 1) 15/30 della retribuzione mensile per r ogni anno di servizio dal 31/12/71 al 30/12/72;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/72 al 29/11/73;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30/11/73 al 30/12/73;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31/12/73.

Per il personale non impiegatizio l'indennità di anzianità dovuta commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31/12/73 al 31 maggio 1982.

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

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

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

- retribuzione come da livello;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di contingenza;
- indennità per mansioni superiori;
- superminimi;
- assegni ad personam;
- indennità professionali di cui all'art. 45;
- premio di incentivazione;
- tredicesima mensilità;
- indennità sostitutiva del preavviso.

### **Art. 53 Indennità in caso di decesso**

In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli artt. 51-52 del presente contratto (preavviso, anzianità) devono essere liquidate agli aventi diritto, giuste le disposizioni contenute nell'art. 2122 del Codice Civile. Agli aventi diritto verrà erogata, in aggiunta alle indennità di cui sopra, una somma pari alla retribuzione che sarebbe stata corrisposta fino al termine del mese in cui si verifica il decesso.

**Art. 54**  
**Rilascio di documenti e del certificato di lavoro**

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione riconsegnerà al lavoratore regolarmente aggiornati i documenti dovutigli, e di essi il lavoratore rilascerà regolare ricevuta. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Amministrazione dovrà rilasciare a richiesta del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni dallo stesso lavoratore svolte.

**TITOLO IX**  
**DIRITTI SINDACALI**

**Art. 55**  
**Rappresentanze sindacali**

La rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro la rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.) costituita ai sensi dell'accordo 6/9/94, parte integrante del presente CCNL.

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

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

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

**Art. 56**  
**Assemblea**

In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della legge n. 300/70, i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Per tali ore verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'Amministrazione dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'art. 25 dello Statuto dei lavoratori.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

Esse sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 55.

Della convocazione della riunione deve essere data all'Amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 24 ore. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'assistito.

Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

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

### **Art. 57** **Permessi per cariche sindacali**

I lavoratori componenti Organismi Direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto ai sensi dell'art. 30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse.

Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo di 12 ore al mese non cumulabili quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle organizzazioni sindacali sopra indicate, salvo il verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

I nominativi dei lavoratori di cui al 1 comma e le eventuali variazioni dovranno essere comunicati per iscritto dalle OO.SS. predette alla Amministrazione in cui il lavoratore presta servizio.

### **Art. 58** **Aspettativa sindacale**

E' costituito dalle Associazioni Imprenditoriali, firmatarie del presente contratto, un monte annuo di 3.500 giornate retribuite da utilizzare per permessi sindacali, in aggiunta a quelli previsti dall'articolo 57.

A questo monte giornate l'AIOP partecipa per 1.631 giornate.

Queste giornate possono essere cumulate in permessi annui o in permessi per periodi inferiori all'anno.

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

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

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

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

**Art. 59**  
**Contributi sindacali**

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

La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino a 90 giorni dopo la data della disdetta e si intende tacitamente rinnovato ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 31 ottobre . La revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Struttura sanitaria di appartenenza ed alla organizzazione Sindacale interessata.

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

Le strutture sono tenute, nei confronti dei terzi , alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

**TITOLO X**  
**PROCEDURE PER LA CONCILIAZIONE E PER L'ARBITRATO**  
**NELLE CONTROVERSIE DI LAVORO**

**Art. 60**  
**Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale**

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

Entro 15 giorni dall'inoltro della richiesta si svolgere la procedura nella sede stabilita di comune accordo; ove il tentativo di conciliazione riuscisse, sarà formato processo verbale, sottoscritto dalle parti interessate e dai rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro a cui le parti aderiscono o a cui abbiano conferito il mandato, per la procedura di conciliazione. Si applicano per il deposito del processo verbale di avvenuta conciliazione le disponibilità di cui all'art. 411 ultimo comma del Codice di Procedura Civile (Legge n. 533 del 1973).

Ove non dovesse riuscire il tentativo, le parti saranno libere di seguire le procedure che riterranno più opportune.

**Art. 61**  
**Tentativo facoltativo di conciliazione presso**  
**la Commissione di conciliazione dell'Ufficio del Lavoro**

In caso di mancato accordo nel tentativo di conciliazione in sede sindacale, l'Organizzazione Sindacale Regionale a cui il lavoratore aderisce o a cui abbia conferito il mandato, potrà assistere il lavoratore interessato. Ove questo intenda promuovere un tentativo facoltativo di conciliazione presso l'Ufficio del Lavoro competente, ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del Codice di Procedura Civile (Legge n. 533 del 1973).

**Art. 62**  
**Clausole compromissorie ed arbitrato irrituale**

1) Tutte le controversie che dovessero sorgere in ordine al trattamento economico e normativo del lavoratore, stabilito dalla legge, dagli accordi, dai contratti collettivi e dal presente contratto, potranno essere decise da arbitri rituali o da arbitri irrituali, ferma restando in un caso come nell'altro, la facoltà del lavoratore e del datore di lavoro di adire l'Autorità Giudiziaria.

2) Per l'arbitrato rituale esclusa la pronuncia degli arbitri secondo equità.

Gli arbitri, in numero di tre, saranno nominati come segue:

a) un arbitro nominato dall'O.S. territoriale a cui iscritto il lavoratore o a cui abbia conferito il mandato;

b) un arbitro nominato dall'A.I.O.P. o istituti che applicano il presente C.C.N.L.;

c) un arbitro nominato consensualmente dagli arbitri nominati. In caso di mancato accordo si svolgerà la procedura di cui al seguente n. 3.

3) Per l'arbitrato irrituale, gli arbitri saranno nominati come segue:

a) un arbitro nominato dall'Organizzazione Sindacale Territoriale a cui iscritto il lavoratore o a cui abbia conferito mandato;

b) un arbitro nominato dall'A.I.O.P. o istituti che applicano il presente C.C.N.L.;

c) un terzo arbitro, eventualmente, che potrà essere nominato dai due arbitri come sopra, soltanto in caso di disaccordo sulla decisione. Ove gli stessi due arbitri non raggiungessero un accordo sulla nomina del terzo arbitro, le parti saranno libere di seguire le altre procedure che riterranno pi opportune;

d) la decisione dovrà essere emessa nel termine di trenta giorni dall'accettazione dell'incarico da parte degli arbitri.

Le spese dell'arbitrato e di compenso degli arbitri saranno regolate dalle parti che hanno nominato gli arbitri.

**Art. 63**  
**Facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria**

E' sempre salva la facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria, senza esperire le procedure di cui all'art. 62.

**TITOLO XI**  
**NORME PARTICOLARI**

**Art. 64 (ex 42)**  
**Abiti di servizio**

Al personale cui durante il servizio fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi esclusivamente a cura e spese dell'Amministrazione.

La spesa relativa, compresa quella della manutenzione ordinaria, a carico dell'Amministrazione.

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

### **Art. 65** **Attività sociali, culturali, ricreative**

Le attività culturali, ricreative e sociali, promosse nei presidi o strutture, sono gestite da organismi legalmente costituiti, formati dai rappresentanti dei dipendenti, in aderenza all'art. 11 dello Statuto dei lavoratori. Per l'attuazione delle suddette attività ogni anno le organizzazioni regionali, datoriali e sindacali si incontreranno per determinare le modalità di attuazione di quanto previsto nel comma precedente.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1**

A chiarimento dell'art. 39 del presente contratto le parti dichiarano e riconoscono che ai sensi dell'art. 33, 4 comma, del CCNL 25/10/90 i valori economici pertinenti ad incrementi retributivi individuali di anzianità sono congelati nella misura spettante al 31 dicembre 1990.

In ogni caso sono fatti salvi gli ulteriori eventuali aumenti aziendali concessi entro il 31/12/93.

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2**

Le parti si impegnano ad iniziare entro 30 giorni dalla firma del contratto i lavori preparatori per la regolamentazione della costituzione dei fondi di previdenza complementare e per la riforma del TFR con riferimento al D.Lgs. 124/93 e alla riforma previdenziale.

Con riferimento a quest'ultima, le parti si impegnano altresì a disciplinare la materia dei lavori usuranti.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1**

FP-Cgil, Fisos-Cisl, Uil-Sanità ribadiscono che ai lavoratori delle RSA, private ed a capitale misto, in quanto dipendenti di strutture sanitarie, deve essere applicato il presente contratto di lavoro.

Pertanto ritengono pretestuosa la loro esclusione dal campo di applicazione (art. 1 C.C.N.L.) e dichiarano di assumere ogni iniziativa presso il Ministro della Sanità e le Regioni per vincolare ogni rapporto con le RSA private previsto dal D.Lgs. n. 502/'92 all'applicazione ai loro dipendenti del presente contratto.

## **ELENCO DEGLI ALLEGATI AL CCNL DELLA SANITA' PRIVATA FIRMATO IL 29/11/95**

- 1) Norme particolari per i Centri di riabilitazione;
- 2) Norme di solidarietà occupazionale;
- 3) Pari opportunità;
- 4) Accordo 6/9/94 sulla costituzione delle RSU;
- 5) Accordi OTA del 25/11/91 e del 6/12/91;
- 6) Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche.

### **Allegato 1**

Norme particolari per i Centri di Riabilitazione

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

Art. 15 - Al termine viene aggiunto: "per i centri di riabilitazione si fa riferimento all'anno scolastico".

Art. 48 - Il primo comma sostituito con il seguente: "La retribuzione deve essere corrisposta non oltre il decimo giorno successivo alla fine di ciascun mese".

Art. 49 - Si aggiunge: "Missioni e trasferte".

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

- L. 4.000 per prima colazione;
- L. 30.000 per ogni pasto;
- L. 60.000 in caso di pernottamento fuori sede.

Il giorno e l'ora di inizio e termine della missione devono risultare da dichiarazione del lavoratore, convalidata dall'Amministrazione.

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

Il consenso dell'uso di un mezzo proprio di trasporto subordinato al rilascio da parte dell'interessato di una dichiarazione dalla quale risulti che l'amministrazione sollevata da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo stesso.

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

Art. 52 - L'articolo modificato come segue: "in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore non in prova, licenziato o dimissionario, verrà corrisposta una indennità di anzianità come già previsto nel contratto 25/5/79, nella misura di:

- 1) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dalla data di assunzione fino al 31/12/73;
- 2) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 1/1/74 al 31/12/1975;
- 3) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 1/1/76 al 31/5/82.

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

Per il periodo successivo al 31/5/82 si applica la legge n. 297/82.

L'inquadramento per i direttori dei Centri di riabilitazione così determinato:

- 9 livello - direttore di Centri di riabilitazione con degenze diurne e trattamenti ambulatoriali.
- 10 livello - direttore di Centri di riabilitazione con degenza a tempo pieno, diurna e ambulatoriale.

## **Allegato 2**

### **Norme di solidarietà occupazionale**

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

## **Allegato 3**

### **Pari opportunità**

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE n.635/984 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive ed alla individuazione di eventuali ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò viene istituita una commissione paritetica nazionale e regionale alla quale è affidato il compito di:

- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati quantitativi forniti dall'AIOP nell'ambito del sistema informativo vigente;
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunicare in materia le iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei paesi della CEE;
- proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive tese a consentire una effettiva parità di opportunità per quanto concerne l'accesso al lavoro, la collocazione professionale, il

riconoscimento del valore del lavoro, i processi formativi di sviluppo di carriera, utilizzando per quest'ultimo aspetto anche corsi di 150 ore, il Fondo sociale europeo e quello regionale.

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

**Allegato 4**  
**Accordo 6/9/94 sulla costituzione delle RSU**  
**Testo unificato dei verbali del 28/6/94 e 6/9/94**

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

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

**PARTE PRIMA - 3. Numero dei componenti**

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

3 componenti	da 16	fino a 100 dipendenti
4 componenti	da 101	fino a 150 dipendenti
5 componenti	da 151	fino a 200 dipendenti
6 componenti	da 201	fino a 250 dipendenti
7 componenti	da 251	fino a 300 dipendenti
8 componenti	da 301	fino a 350 dipendenti
9 componenti	da 351	fino a 400 dipendenti
10 componenti	da 401	fino a 450 dipendenti
11 componenti	da 451	fino a 500 dipendenti
12 componenti	da 501	fino a 750 dipendenti
13 componenti	da 751	fino a 1000 dipendenti
14 componenti	da 1001	fino a 1500 dipendenti
15 componenti	da 1500	

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

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

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

## **PARTE SECONDA - 2. Quorum per la validità delle elezioni**

Il secondo comma viene così modificato:

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

Il terzo comma è soppresso.

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

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

### **ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

In Roma, addì 20 dicembre 1993

tra

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

INTERSIND in persona del Pres. A. PACI

e

CGIL in persona del Segr. Gen. B. TRENTIN

CISL in persona del Segr. Gen. S. D'ANTONI

UIL in persona del Segr. Gen. P. LARIZZA

si conviene quanto segue:

#### **Parte prima**

Premessa

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

## **Modalità di costituzione e di funzionamento**

### **1 - Ambito ed iniziativa per la Costituzione**

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

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

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

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

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

### **2 - Composizione**

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

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

### **3 - Numero dei componenti**

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

Sarà pari almeno a:

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

#### **4 - Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio**

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3 - della legge n. 300/1970. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della R.S.U.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

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

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

#### **5 - Compiti e funzioni**

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

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

#### **6 - Durata e sostituzione nell'incarico**

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

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

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

## **7 - Decisioni**

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

## **8 - Clausola di salvaguardia**

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciando formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

### **Parte seconda Disciplina dell'elezione della R.S.U.**

#### **1. Modalità per indire le elezioni**

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

#### **2. Quorum per la validità delle elezioni**

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

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

#### **3. Elettorato attivo e passivo**

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

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

#### **4. Presentazione delle liste**

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

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

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

## **5. Commissione elettorale**

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

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

## **6. Compiti della Commissione**

La Commissione elettorale ha il compito di:

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

## **7. Affissioni**

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

## **8. Scrutatori**

E in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto tra i lavoratori elettori non candidati.

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

## **9. Segretezza del voto**

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

## **10. Schede elettorali**

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

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

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

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

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

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

## **11. Preferenze**

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

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

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

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

## **12. Modalità della votazione**

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

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

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

### **13. Composizione del seggio elettorale**

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

### **14. Attrezzatura del seggio elettorale**

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

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

### **15. Riconoscimento degli elettori**

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

### **16. Compiti del Presidente**

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

### **17. Operazioni di scrutinio**

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

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

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

### **18. Attribuzione dei seggi**

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

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

### **19. Ricorsi alla Commissione elettorale**

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

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

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

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

### **20. Comitato dei garanti**

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

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

### **21. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.**

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

### **22. Adempimenti della Direzione aziendale**

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

### **23. Clausola finale**

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

## **Allegato 5**

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

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

AIOP Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Prandin, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi, Bonanno, Mattei;

ARIS Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Parrella, Sironi;

PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI: Galanti, Martellina;

CGIL Babalini, Di Berto;

CISL Farinasso;

UIL Rodolico.

Le parti preliminarmente si richiamano all'ODG in pari data redatto e inviato al Ministero della Sanità che costituisce il presupposto logico e giuridico del presente accordo.

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

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

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

AIOP: Miraglia, Bianco, Giusta, Magni, Polenta, Buratti, Icolari, Benedetti Aloisi, Bonanno, Mattei;

ARIS: Cuccarollo, Ciccarelli, Del Sordo, Sironi;

PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI: Galanti, Martellina;

CGIL Di Berto;

CISL Farinasso;

UIL Rodolico.

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

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

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

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

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

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

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

Le deliberazioni regionali dovranno tener conto del DM n. 295 del 26/7/1991, della circolare ministeriale in corso di emanazione, degli accordi AIOP-ARIS-PRO JUVENTUTE DON GNOCCHI-CGIL-CISL-UIL e delle realtà regionali.

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

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

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

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

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

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

- art. 31 è diventato art. 36
- art. 37 è diventato art. 44
- art. 50 è diventato art. 56
- art. 51 è diventato art. 57
- art. 52 è diventato art. 58
- art. 53 è diventato art. 24
- art. 54 è diventato art. 25
- art. 61 è diventato art. 45

## **Allegato 6**

### **Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche.**

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

a) concessione di aspettativa non retribuita per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate;

b) concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;

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

Si conviene altresì che durante i periodi aderenti ai suddetti permessi, aspettative non maturerà a favore del dipendente alcuna indennità derivante dagli istituti normativi previsti dal presente contratto.

## **Appendice**

LEGGE 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

### **Articoli 19 e 26 nella formulazione originaria**

...omissis...

**Titolo III**  
**Dell'attività sindacale**

**art. 19**  
**(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle associazioni più rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle associazioni sindacali non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

..omissis..

**art. 26**  
**(Contributi sindacali)**

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

Articoli 19 e 26 modificati, a seguito di referendum popolare, con

Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 1995, n. 312.

..omissis..

**Titolo III**  
**Dell'attività sindacale**

**art. 19**  
**(Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

**Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 1995, n. 313**

..omissis..

**art. 26  
(Contributi sindacali)**

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.