

C.C.N.L. 23 maggio 2013 - **Personale non medico delle strutture e cooperative socio-sanitarie e assistenziali** (sottoscritto da CEPA-A-SANITÀ, CEPA-A e UGL Sanità)

Titolo I - **Disposizioni generali**

1. Sfera di applicazione del contratto - Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente operante in:

- area riabilitativa extra-ospedaliera (estensiva e di mantenimento);
- istituzioni polivalenti di area riabilitativa e di lungodegenza post acuta, ove siano presenti in prevalenza attività extra-ospedaliere (estensive, di mantenimento) o altre tipologie assistenziali di cui ai seguenti punti;
- riabilitazione psichiatrica (quali ad esempio comunità terapeutiche, comunità alloggio, gruppi appartamento e organizzazioni equivalenti).
- centri di riabilitazione e presidi socio sanitari assistenziali (quali ad esempio residenze sanitarie assistenziali, residenze sanitarie, residenze sanitarie flessibili, residenze assistenziali di base, case di riposo, centri per le comunità assistenziali e di dimissione protetta).

2. Disposizioni generali - Per quanto non previsto dal presente contratto, o solo parzialmente regolato, si fa espresso riferimento alle norme di legge in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato in quanto applicabili.

I dipendenti devono inoltre osservare le norme regolamentari emanate dall'azienda da cui dipendono, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

Si intende per struttura ogni singola unità produttiva.

3. Inscindibilità delle norme contrattuali - Le norme del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento, previsto da altri precedenti ccnl.

Il presente ccnl 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.

4. Decorrenza e durata - Il presente contratto si riferisce per la parte normativa al periodo dal 23 maggio 2013 al 22 maggio 2016, per la parte economica al periodo dal 23 maggio 2013 al 23 maggio 2015.

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

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

Le organizzazioni sindacali si impegnano ad esercitare il diritto allo sciopero secondo i criteri e le modalità indicate nel presente contratto.

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

Nell'ambito dei servizi essenziali, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti garantiti dalla Costituzione. Con l'obiettivo di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno definiti, nell'ambito del rapporto fra le parti in sede di organizzazione, con esplicito verbale appositi contingenti di personale.

La proclamazione degli scioperi relativi alle vertenze nazionali di comparto deve essere comunicata alle presidenze nazionali delle associazioni datoriali stipulanti; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze regionali/provinciali o con le singole aziende ed enti deve essere comunicata rispettivamente alle sedi locali delle associazioni ed aziende interessate.

Le strutture e le rappresentanze sindacali le quali proclamano azioni di sciopero, sono tenute a dare 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 dare tempestiva comunicazione alle predette aziende ed enti.

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

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

- b) gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non supereranno le 48 ore consecutive;
- c) gli scioperi della durata inferiore alla giornata di lavoro si svolgeranno in un unico e continuativo periodo, all'inizio o alla fine di ciascun turno, secondo l'articolazione dell'orario prevista nell'unità operativa di riferimento;
- d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee pentimenti o forme improprie di astensione dal lavoro;
- e) inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:
- nel mese di agosto;
 - nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo
 - nei cinque giorni precedenti e nei due giorni susseguenti le consultazioni referendarie.
- Gli scioperi dichiarati o in corso di effettuazione si intendono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Titolo II - Costituzione del rapporto di lavoro

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

L'assunzione del lavoratore, a norma del D.Lgs. n. 196/03, richiede il consenso espresso dallo stesso al trattamento dei suoi dati personali da parte dell'amministrazione per quanto attiene agli adempimenti derivanti dal rapporto di lavoro.

Si intende per personale tecnico esecutivo (di cui al comma 3, art. 3, L. 12 marzo 1999, n. 68) il personale appartenente alle seguenti qualifiche: addetto alle pulizie, operaio qualificato, commesso, ausiliario, aiuto cuoco, ausiliario specializzato, operaio manutentore, operaio impiantista, cuoco.

Per le assunzioni presso gli ospedali classificati e i presidi, dovranno comunque essere salvaguardate le norme che regolano l'equiparazione dei titoli e dei servizi.

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

7. Documenti di assunzione - All'atto dell'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare e/o consegnare i seguenti documenti:

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

Il lavoratore è altresì tenuto a presentare certificazione di residenza ed a comunicare l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza.

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

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

8. Visite mediche - L'amministrazione potrà accertare l'idoneità fisica del dipendente e sottoporlo a visita medica prima della assunzione in servizio (e cioè prima dell'effettivo instaurarsi del rapporto di lavoro) e/o successivamente, solo ad opera degli organi sanitari pubblici, salvo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/08 e successive modificazioni e dal D.Lgs. n. 230/95. Gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione e per la tessera sanitaria, ove previsti dalla legge vigente, sono a carico della struttura sanitaria.

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

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

- 2 mesi per le categorie A e B;

- 6 mesi per le altre categorie.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, ovvero alla fine dello stesso, al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate o alle ore di lavoro compiuto, nonché ai ratei di ferie e della 13a mensilità e il TFR 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 90 giorni, fatta eccezione per la lavoratrice in stato di gravidanza; in caso contrario, il rapporto di lavoro si intenderà risolto a tutti gli effetti.

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

10. 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, L. n. 300 del 20 maggio 1970.

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

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

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

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla 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 3 mesi consecutivi, sempreché il lavoratore sia in possesso del titolo professionale, ove richiesto.

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

11. Cumulo delle mansioni - Ai lavoratori che sono assegnati alla esplicazione di più mansioni di diversa categoria e qualifica deve essere attribuito, ai sensi dell'articolo precedente, il trattamento economico ed eventualmente la categoria e la qualifica corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza nel tempo. In caso di non prevalenza di tempo delle mansioni superiori, per le ore di lavoro in dette mansioni eccezionalmente effettuate, oltre la retribuzione percepita dovrà essere corrisposta al lavoratore la differenza tra il trattamento economico goduto e quello relativo alla mansione superiore.

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

Titolo III - Svolgimento del rapporto di lavoro

13. Orario di lavoro - L'orario di lavoro ordinario settimanale è fissato in 38 ore, da articolare di norma su 6 giorni e, laddove l'organizzazione aziendale lo consenta, anche su 5 giorni.

I criteri per la formulazione dei turni di servizio sono stabiliti, di regola entro il primo trimestre di ciascun anno, dalle direzioni previo esame con le rappresentanze sindacali di cui all'art.70, sempre fatte salve le attribuzioni di legge del direttore sanitario e la salvaguardia dell'assistenza del malato.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dall'amministrazione, con l'osservanza delle norme di legge in materia e fatte salve le attribuzioni di legge del direttore sanitario, ripartendo l'orario settimanale in turni giornalieri, nell'ambito delle 24 ore (diurni e notturni), sentite le rappresentanze sindacali di cui all'art. 70; l'orario può essere programmato con calendari di lavoro plurisettimanali o annuali, con orari superiori o inferiori alle 38 ore, a seconda della categoria di appartenenza, con un minimo di 28 ore ed un massimo di 44 ore nella settimana, nel rispetto del debito orario, sentite le rappresentanze sindacali di cui all'art.70.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare per ogni periodo di sette giorni le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario di cui all'art. 53.

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

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

Le strutture potranno attivare iniziative formative rivolte a gruppi o categorie di lavoratori, mediante particolari articolazioni dell'orario di servizio, fermo restando il debito orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle comprese nei turni di servizio, fermo restando quanto previsto dal primo comma dell'art. 53 del presente contratto.

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

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le parti convengono che i turni di lavoro saranno, stabiliti in base ad una ciclicità che tenga in considerazione l'organizzazione della struttura e le preminenti esigenze di continuità assistenziale, nonché, per quanto possibile, la necessità per il dipendente di coniugare i tempi di lavoro con le esigenze familiari;

Nel rispetto delle previsioni di cui al presente articolo, al fine di ottimizzare l'organizzazione del lavoro e nell'ottica di agevolare per quanto possibile l'organizzazione della vita quotidiana dei lavoratori, la programmazione dei turni di lavoro potrà essere oggetto di valutazione periodica trimestrale, così da consentire anche l'eventuale rotazione degli operatori fuori turno.

Eventuali modifiche della programmazione dei turni, saranno disposte dalla struttura avendo cura - ove possibile - di comunicarle con congruo anticipo ai dipendenti interessati.

Allo stesso modo, il singolo dipendente è tenuto ad avanzare richieste di eventuali modifiche della programmazione (es. ferie, permessi, cambi turno, L. 104/92, ecc.) con debito anticipo, nel rispetto delle norme aziendali vigenti e dei principi di diligenza, di buona fede e correttezza, al fine di garantire una corretta pianificazione della copertura del servizio.

In linea di massima, le modifiche alla programmazione dei turni con carattere di urgenza saranno operate rispettando per quanto possibile il criterio di congrua distribuzione dell'orario di servizio tra i lavoratori della struttura, tenendo in considerazione anche eventuali disponibilità rappresentate dai lavoratori.

La programmazione dei turni, in ogni caso, sarà operata considerando preminente il mantenimento di adeguati livelli assistenziali, in attuazione dei requisiti di accreditamento regionale.

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

Gli articoli 12 e 13 del succitato decreto possono essere derogati in sede di contrattazione aziendale. Nelle more di detto accordo resta salvaguardata l'attuale organizzazione del lavoro dei servizi assistenziali che operano nei turni a copertura delle 24 ore.

15. Banca delle ore - La banca delle ore si costituisce con l'accantonamento delle ore di lavoro supplementare e straordinario che, su richiesta del lavoratore da effettuare entro il mese di riferimento, saranno accumulate e resteranno a sua disposizione per l'anno di maturazione e per il semestre successivo. Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.

Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo 2 ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio. Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative saranno retribuite, su specifica richiesta /del dipendente, entro il mese successivo. Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale.

16. Rapporto di lavoro a tempo parziale (part time) - Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto alla attività della azienda sanitaria, tutelando anche le esigenze assistenziali della utenza;

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

Si conviene, che a titolo indicativo, la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non dovrà superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico. Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 75.

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

- il periodo di prova per i nuovi assunti, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;

- la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part ti-

me, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, comunque non inferiore a 1/3 dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno;

- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo.

Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato riproponendo la retribuzione complessiva alla minore durata della prestazione lavorativa effettiva. In caso di tempo parziale verticale con prestazione piena, tutte le indennità di turno e di presenza vengono corrisposte in misura integrale per l'intera giornata di lavoro. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto a un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto a un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 57.

Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di 2 ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 120 ore annue. La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la struttura sanitaria versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.

Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 56.

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

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

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

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può prevedere la priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per pari qualifiche. Le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o il rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale. Nel passaggio senza soluzione di continuità dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa non vi è l'obbligo di un periodo di prova.

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

Il lavoratore che abbia ottenuto il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale o viceversa per i 2 anni successivi sarà collocato in coda alle eventuali specifiche graduatorie.

Le parti concordano di verificare entro 24 mesi lo stato di attuazione delle clausole contenute nel presente articolo.

17. Contratti di inserimento - Il contratto di inserimento è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive dei piani individuali di inserimento e con la strutturazione di un progetto idoneo ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo che è proprio delle strutture sanitarie.

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

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

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

L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro un massimo di 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.

La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo qualora la durata iniziale sia inferiore a 3 anni.

In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai 3 anni.

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

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24, L. 23 luglio 1991, n. 223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso le strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito della applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;
- presso le strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. 81/08, e successive modificazioni e integrazioni.

A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile 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;
- b) per le assunzioni legate a particolari punte di attività o per esigenze straordinarie;
- 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, psico-pedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le Usl 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;
- f) per sostituzione di lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dall'amministrazione;
- g) assunzione a completamento dell'orario svolto da altro dipendente con contratto a tempo parziale e determinato;
- h) in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giudiziario (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.), nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- i) per gli ospedali classificati, i presidi e gli Irccs, anche nelle more dell'espletamento dei concorsi per la copertura di posti vacanti in organico;
- j) per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa facoltativa, infortunio, permessi, servizio militare o sostitutivo civile, ecc.).

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

19. Somministrazione di lavoro - Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso, a tempo determinato, esclusivamente con le agenzie di lavoro debitamente autorizzate secondo la vigente disciplina. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito per ragioni organizzative, tecniche, produttive e sostitutive.

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

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

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

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

20. Limite ai contratti di somministrazione e a tempo determinato - I contratti di somministrazione di cui al precedente articolo e i contratti a tempo determinato (così come considerati all'ultimo comma dell'art. 18) non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

Le parti concordano di istituire osservatori regionali paritetici per verificare la possibilità di consolidare il 3% dei rapporti di lavoro nell'ambito della suddetta percentuale del 40%.

21. Telelavoro -

1) Definizione

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

2) Prestazione lavorativa

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati *ex novo* oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei

locali fisici della struttura sanitaria. Resta inteso che il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto *ex novo*, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

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

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

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

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

3) Postazione di lavoro

Il datore di lavoro provvede alla installazione - in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e ss. - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione della attrezzatura sono di competenza del datore di lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa e adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale.

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

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare i sede lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

4) Collegamenti telefonici

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

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

5) Arredi

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

6) Orario

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore, così come definito dagli accordi vigenti, e sarà distribuita a discrezione del lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le 2 ore giornaliere per lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore a 1 ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

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

7) Comunicazione, informazione

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali.

Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nella organizzazione.

8) Riunioni e convocazioni aziendali

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

9) Diritti sindacali

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

10) Controlli a distanza

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

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni del singolo lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, saranno presentati alle RSU, o in loro assenza alle RSA, o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4, L. n. 300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo, fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto alla effettuazione.

11) Sicurezza

Il lavoratore sarà comunque informato (in collaborazione con gli Organismi Paritetici Provinciali) sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (D.Lgs. n. 81/2008) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza della azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

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

In ogni caso, come previsto dal D.Lgs. 81/2008 ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate.

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

12) Riservatezza

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

22. Assegnazione e trasferimento del lavoratore - Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici della struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la rappresentanza sindacale di cui all'art. 75, nel rispetto dell'art. 13, L. n. 300/70.

L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi della struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzatorio della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

23. Riposo settimanale - Tutti i lavoratori hanno diritto a 1 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 è irrinunciabile e non potrà essere monetizzato.

24. Festività - Tutti i lavoratori devono fruire di 1 giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania (6 gennaio)
- anniversario della Liberazione (25 aprile)
- lunedì di Pasqua
- festa del Lavoro (1° maggio)
- festa della Repubblica (2 giugno)
- Assunzione della Madonna (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- S. Natale (25 dicembre)
- S. Stefano (26 dicembre)
- S. Patrono

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 47.

I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto a un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dalla amministrazione, sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale di cui all'art. 23, il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo, in altro giorno stabilito dalla amministrazione, in accordo con l'interessato e compatibilmente con le esigenze di servizio.

25. Ferie - Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi per anno solare.

Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su 6 giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di 6 ore.

Al personale di cui alla lett. a), comma 1 del successivo art. 59 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni 30, un ulteriore periodo di 15 giorni, di cui alla L. 28 marzo 1968, n. 416 e successive modificazioni e integrazioni.

In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 47, con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

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

Il dipendente, in sostituzione delle festività soppresse, ha diritto inoltre a 4 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. 75, sulla base di criteri fissati entro il 1° 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 5 giornate, che potranno essere fruite in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e della azienda.

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

26. Permessi straordinari - 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 sostenere esami attinenti ai corsi di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, compresi i corsi universitari limitatamente ai giorni necessari per sostenere le prove stesse;

c) in caso di decesso del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, dei genitori, dei figli, dei fratelli e dei parenti e affini entro il 2° grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a 5 giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nella ipotesi in cui il dipendente, nel predetto giorno, abbia comunque prestato attività lavorativa;

d) il lavoratore donatore di sangue ha diritto ai permessi di cui alla L. 13 luglio 1967, n. 584;

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

f) per gravi e documentate ragioni, l'amministrazione può concedere un periodo di permesso straordinario anch'esso retribuito non superiore a 5 giorni;

g) per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive, secondo la normativa vigente;

h) per donazione di organi a fini umanitari, secondo le esigenze mediche;

i) in caso di documentata grave infermità del coniuge, o convivente risultante dallo stato di famiglia, o di un parente entro il 2° grado, spetta al lavoratore un permesso di 3 giorni lavorativi all'anno;

j) nei casi previsti nell'art. 14, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 151/2001.

2) Permessi non retribuiti

Purché siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 75, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:

a) 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 15 giorni e non superiore a 6 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 L. 26 febbraio 1987, n. 49;

d) per la durata di 2 anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi individuati - ai sensi dell'art. 4, commi 2 e 4, L. n. 53/00 - dal regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278 pubblicato sulla G.U. 11 ottobre 2000, n. 238. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamente e può essere cumulata con i permessi di cui al punto B se utilizzata allo stesso titolo;

e) nei casi previsti dall'art. 27, comma 2, D.Lgs. n. 151/01 (Congedo per affidamenti preadottivi internazionali);

f) il datore di lavoro è tenuto a esonerare dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento o ad operazioni di protezione civile acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione pre-fettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;

g) il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli articoli 5 e 6, L. n. 53/00.

3) Congedi per i genitori

Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. 26 marzo 2001, n.151.

Alle lavoratrici in astensione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli articoli 16, 17 e 20, D.Lgs. n. 151/01 compete l'80% della intera retribuzione. Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del cennato D.Lgs. n. 151/01.

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dall'art. 26, comma 1, e 27, comma 1, D.Lgs. n. 151/01.

Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art. 32, D.Lgs. n. 151/01 per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% della intera retribuzione; detto periodo in caso di parto plurimo compete per ogni figlio.

Nei casi di figli minori con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. Il trattamento economico è previsto dall'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 151/01.

In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria non goduti prima della data presunta del parto.

Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di rientrare in servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio *post partum* e il periodo *ante partum*, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Durante il 1° anno di vita del bambino alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui all'art. 37, D.Lgs. n. 151/01. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art. 40, D.Lgs. n. 151/01. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 37 possono essere utilizzate anche dal lavoratore padre. Vengono riconosciute alla lavoratrice madre, o in alternativa al lavoratore padre, le assenze per malattie del bambino di cui all'art. 49, D.Lgs. n. 151/01.

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore in atto.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, qualora durante il periodo della gravidanza e per tutta la durata del periodo di allattamento si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, la Direzione aziendale provvede al temporaneo impiego della medesima e con il suo consenso in altre attività - nell'ambito di quelle disponibili - che comportino minor aggravio psico-fisico.

Tutti i permessi dei precedenti punti dovranno essere richiesti dall'interessato in tempo utile (e comunque di norma almeno 7 giorni prima) per permettere la sostituzione e potranno essere concessi compatibilmente con le esigenze della struttura, ad eccezione di quelli da concedere in forza di legge.

4) Permessi di cui alla L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla L. 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 151/01, in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui al 3° punto del presente articolo.

5) 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 1 mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della struttura sanitaria entro 1 mese dalla data di cessazione del servizio potrà essere considerato dimissionario.

27. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche - Per i dipendenti per i quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria accreditata la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave deambulazione psicofisica, e che si impegnino a un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

a) concessione di una aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero 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;

d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

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

28. Tutela dei dipendenti con disabilità - Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stata accertata da una struttura sanitaria accreditata la condizione di persona con disabilità e che debbano sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo ed esecuzione del progetto:

a) concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero 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;

d) il datore di lavoro, nell'ambito della sua autonomia organizzativa, in relazione alle esigenze di servizio, ove richiesto, valuterà la possibilità di adibire il lavoratore a compiti diversi da quelli abituali quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di riabilitazione come supporto della terapia in atto.

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

29. Aggiornamento, qualificazione e riqualificazione professionale - Le parti, al fine di realizzare una più qualificata assistenza, convengono sulla necessità di predisporre condizioni per favorire la partecipazione dei lavoratori operanti nell'area sanitaria privata ai corsi di qualificazione professionale, richiesti dalle prestazioni offerte dalla struttura sanitaria.

A tale scopo i dipendenti potranno usufruire di permessi retribuiti per partecipare a corsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione attinenti alla materia di pertinenza, nelle seguenti percentuali:

- fino al 12% del personale dell'area sanitaria e assistenziale inquadrato nelle categorie A e B;
- fino all'8% del restante personale, con esclusione di quello 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. 6 concorderà criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, sì da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari, le Amministrazioni e i rappresentanti sindacali di cui all'art. 6 dovranno dare la precedenza agli OSS, OTA, agli ausiliari socio-sanitari specializzati e alle ulteriori analoghe figure professionali.

Nella 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, 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 OSS (Operatore socio-sanitario) e di altre figure, anche decentrando l'esercizio di detti corsi, teorici e pratici, all'interno delle strutture sanitarie private.

Nell'ambito delle percentuali di cui al comma 2, i lavoratori frequentanti i corsi di cui ai commi precedenti potranno godere di una riduzione di 4 ore settimanali di servizio, con retribuzione, per il periodo di effettiva frequenza alla scuola.

A tal fine i lavoratori dovranno fornire alla 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 è cumulabile, essendo fruibile solo con cadenze settimanali e, parimenti, non si somma ad altre riduzioni di orario comunque dovute o richieste per altro motivo, se non quelle previste dal D.Lgs. n. 151/01 e dalla L. n. 104/92.

Le ore di tirocinio pratico espletate nella struttura di cui il lavoratore è 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. 75.

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

30. ECM (Educazione continua in medicina) - Oltre a quanto previsto nell'articolo precedente in materia di formazione, con il presente contratto si recepiscono le novità introdotte ai sensi dell'art. 16-*quater*, D.Lgs. n. 502/92 e successive modificazioni, dalle indicazioni del Ministero della salute, dalle intese assunte in Conferenza Stato-Regioni e dagli obiettivi di salute previsti dal Piano sanitario nazionale e recepiti nei singoli Piani sanitari regionali, che prevedono la formazione continua del personale sanitario quale requisito indispensabile per svolgere attività professionale in qualità di dipendente per conto delle aziende ospedaliere, delle università, delle unità sanitarie locali e delle strutture sanitarie private.

A tal fine le strutture sanitarie favoriscono l'acquisizione dei crediti formativi, previsti dalle vigenti disposizioni, e ne garantiscono l'acquisizione nei limiti del monte orario previsto dall'art. 29.

In materia sono fatti salvi, in ogni caso, accordi aziendali di miglior favore.

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

Al fine di ottimizzare le risorse disponibili, per favorire la formazione continua a tutto il personale sanitario e, comunque, la formazione in genere a tutto il personale, sono privilegiate le strategie e le metodologie coerenti con la ne-

cessità di implementare l'attività di formazione in ambito possibilmente aziendale e interaziendale, favorendo metodi di formazione che facciano ricorso a mezzi multimediali ove non sia possibile assicurarla a livello interno.

Le parti concordano di effettuare i corsi per l'ottenimento dei crediti ECM in collaborazione con il provider autorizzato dal Ministero della sanità denominato "EFEF".

La formazione, inoltre, deve essere coerente con l'obiettivo di migliorare le prestazioni professionali del personale e, quindi, strettamente correlata alle attività di competenza.

Le parti concordano di verificare lo stato di applicazione della suddetta normativa contrattuale in occasione del rinnovo del biennio economico.

31. Diritto allo studio - Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali. Fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione del 3% del personale in servizio e, comunque, di almeno 1 unità.

Tali ore sono retribuite esclusivamente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo; le medesime non sono retribuite per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

32. 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 e allorquando non sussista accertata negligenza o colpa del dipendente che comportino l'adozione di provvedimenti disciplinari o di risoluzione del rapporto di lavoro, assumerà a proprio carico, ove non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa fino alla apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale di fiducia della struttura. 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 IV - Nuova contrattualizzazione

33. Contratti per fasce d'età e per genere - Le parti sono convinte che i complessi mutamenti in corso nel mondo del lavoro debbano essere governati da nuovi istituti contrattuali quali la contrattazione per fasce di età e differenziata per genere.

A questo fine, esplicitano le due tipologie contrattuali e si danno impegno reciproco entro e non oltre 120 gg. dalla stipula del ccnl ad integrare il presente contratto con la formulazione di 2 articoli aggiuntivi al fine di regolamentare le due nuove contrattualità:

- a) contrattazione per fasce di età per i quadri e dirigenti;
- b) contratti per genere.

A titolo esemplificativo le parti definiscono le tipologie di contrattualità di cui ai precedenti punti a) e b) come di seguito descritte:

a) la contrattazione per fasce di età per i quadri e dirigenti

La durata della vita lavorativa a 40 anni circa con il recente allungamento dell'età pensionabile comporta una revisione dei criteri che sinora hanno presieduto ad un sistema di contrattazione collettiva valevole per qualunque età e per i quadri, fino ai 65 anni ed oltre.

In questo senso le parti intendono incentivare e privilegiare una nuova contrattazione che tenga conto della fascia di età anagrafica a cui il dipendente appartiene poiché le esigenze contrattuali possono differire proprio per la età a cui il quadro o dirigente appartiene in modo da agevolare lo sviluppo occupazionale e di carriera che oggi non può essere più promosso con clausole uniformi.

Al fine di soddisfare i differenti "bisogni professionali" legati alle rispettive "aree decennali" di/età è opportuno sostenere la seguente ripartizione contrattuale:

- giovani quadri e professionisti junior (30-40 anni);
- quadri professionisti in camera (40-50 anni);
- quadri e professionisti senior (over 50 anni).

Una contrattazione in questo senso, per giovani quadri e professionisti junior, mira a prevederne la specializzazione e la formazione professionale, mentre per i quadri e i professionisti in carriera l'evoluzione professionale.

Giovani quadri e professionisti junior (30-40 anni)

A vantaggio di questa fascia contrattuale è importante incentivare e agevolare la formazione continua e le esperienze professionali offerte anche dalla mobilità in senso circolare.

A tal fine le parti si impegnano le aziende ad azioni combinate di flessibilità e sicurezza (*flexsecurity*). Si impegnano altresì ad incentivare cooperative di servizi (es. asili nido), interventi modulari sugli orari, agevolazioni sulla mobilità, convenzioni con gli enti di promozione delle giovani professionalità.

Quadri professionisti in carriera (40-50 anni)

In aggiunta alle misure previste per i più giovani, i quadri professionisti in carriera, saranno sempre più coinvolti dalla evoluzione dei processi di mobilità che daranno riconoscimenti in funzione dell'accumulo di esperienze.

A tal fine, per il raggiungimento di tale obiettivo si profilano strumenti quali, il bilancio annuo di carriera e la crescita della retribuzione da commisurare su variabili legate ai ricavi aziendali presso cui lavorano.

Tra gli strumenti per incentivare la mobilità occorre promuovere, a livello internazionale, la portabilità dei contributi pensionistici così come la certificazione delle esperienze professionali esistenti.

Quadri e professionisti senior (over 50 anni)

Tale fascia contrattuale rappresenta un pilastro fondamentale all'interno delle aziende in quanto va ad implementare con le proprie conoscenze, la rete di relazioni e le competenze acquisite, le potenzialità dei giovani professionisti presenti in azienda.

Le parti vedono nell'affiancamento ai colleghi più giovani il modo più diretto ed efficace per trasferire l'intero bagaglio di conoscenze professionali alle nuove generazioni attraverso il lavoro simbiotico delle tre fasce contrattuali sopra riportate;

b) i contratti per genere

Per la contrattazione per genere, è importante considerare che le trasformazioni del nostro sistema produttivo da manifatturiero all'economia della conoscenza e dei servizi, nonché il mutamento del contesto lavorativo, ha portato al prevalere sull'energia muscolare di nuovi fattori produttivi, primo fra tutti, il lavoro intellettuale, ovvero il crescente ricorso alla creatività, al senso estetico, ma anche alla soggettività ed emotività, caratteristiche queste ultime predominanti nelle qualità femminili.

Se si tiene conto dell'aumento progressivo delle percentuali femminili presenti nei quadri aziendali (negli ultimi 7 anni si è registrato un aumento del 65% e solo nel secondo trimestre 2012 del 4,4%, oggi un quadro su 3 è donna) è doveroso fondamentale delle parti quello di valorizzare e tutelare in maniera mirata gli interessi del lavoro "rosa" all'interno della contrattazione collettiva nazionale.

In questo senso, dunque, vuole darsi una risposta positiva attraverso i contratti di genere.

È obiettivo comune delle parti quello di assecondare lo sviluppo delle potenzialità di queste professionalità, superando l'attuale controproducente sistema di ordinamento contrattuale egualitario.

Pertanto vanno introdotte delle "appendici contrattuali", ritagliate per la specificità delle lavoratrici quadro interessate, che rispecchino le loro esigenze di donne in relazione all'orario di lavoro, alle riunioni o permanenza all'estero (all'assistenza sanitaria, alla scuola dei minori, abitazione, ecc.), che vanno ad integrare i contratti per fasce d'età o il contratto di lavoro aziendale o di altra natura ma che garantiscono l'osservanza dei loro diritti concordati.

34. *Apprendistato* - Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni per l'acquisizione di una qualificazione professionale o quale strumento d'inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Per ciò che concerne la disciplina generale si rinvia alla normativa vigente (T.U. dell'apprendistato D.Lgs. n. 167/2011 così come novellato dalla L. n. 92/2012).

35. *Promozione dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere* - Tenuto conto dell'evoluzione del mercato del lavoro, orientato a premiare sempre di più le realtà imprenditoriali connotate da alta professionalità, è obiettivo comune delle parti privilegiare, nell'ambito del settore di appartenenza, l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, quale tipologia contrattuale privilegiata per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le parti si impegnano entro 120 giorni dalla stipula del presente ccnl a prevedere la regolamentazione della formazione in azienda in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, nonché della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nel sistema di classificazione e inquadramento del personale.

La formazione di carattere professionalizzante o di mestiere potrà essere svolta dal datore di lavoro in collaborazione con l'Ente Bilaterale, tale formazione avrà luogo anche in orari diversi dalla normale attività di lavoro ed anche attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e in modalità e-learning per quanto consentito dalla normativa in vigore.

Titolo V - Norme comportamentali e disciplinari

36. *Comportamento in servizio* - Il lavoratore, in relazione alle particolari esigenze della assistenza sanitaria, deve improntare il proprio comportamento al rispetto e 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 dalla amministrazione secondo la struttura organizzativa interna in cui opera e osservare in modo corretto i propri doveri.

È 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.

37. 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 devono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro alle persone o all'ufficio a ciò preposto dalla struttura sanitaria, giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 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 e ingiustificata che superi i 3 giorni consecutivi, è considerata mancanza gravissima.

38. Permessi - Recuperi - Al dipendente possono essere concessi dalla azienda, per particolari esigenze personali e 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.

Di norma entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è 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.

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

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 30 giorni dal momento in cui gli organi direttivi sanitari e amministrativi delle strutture 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 30 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di 30 giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere *ab initio* per ulteriori 30 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 della amministrazione:

- 1) richiamo verbale;
- 2) richiamo scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 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. 37, 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 negligenemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;
- g) tenga un contegno scorretto o 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 équipe 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. n. 300/70;
- j) ometta di comunicare alla amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 12 del presente ccnl, ovvero rilasci autocertificazioni non veritiere;
- 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;

m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;

n) risulti assente alla visita domiciliare di controllo;

o) non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;

p) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è 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 3 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 3 volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività e alle ferie;

c) recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati 2 provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dalla applicazione della prima sanzione;

d) assenze per simulata malattia;

e) introduzione di persone estranee nella azienda senza regolare permesso;

f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;

g) alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;

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, alla 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.

È in facoltà dell'amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente è 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 di licenziamento per mancanze.

Titolo VI - **Malattia, infortunio e sicurezza sul lavoro**

40. Trattamento economico di malattia e infortunio - In caso di assenza per malattia e 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 2 giorni dalla data del rilascio.

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

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare per conto dell'INPS le indennità previste dalla legge a partire dal 1° giorno di malattia; inoltre, se la malattia è indennizzata e assistita dall'INPS e l'infortunio dall'INAIL, o se non è indennizzata a causa del superamento dei 180 giorni nell'anno solare in caso di assenza per non più di 2 episodi morbosi, il datore di lavoro è 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 4 anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso;

b) 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 dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (L. 29 febbraio 1980, n. 33, art. 1). Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite dei 18 mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, 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 della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di 2 mesi, da 18 a 20 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 3 mesi (dal 20° al 23° mese), purché permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

c) il 100% della retribuzione globale sino al 365° giorno di assenza per infortunio. Il datore di lavoro è tenuto ad an-

tipicare 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. Ai fini del riconoscimento della retribuzione nella misura del 100%, 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, L. n. 300/70, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal D.M. 8 gennaio 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 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 la malattia sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà della 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. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita e altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Kamosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Asl o struttura convenzionata. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

41. Assicurazioni e infortuni sul lavoro - L'amministrazione è tenuta ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie professionali secondo le norme di legge vigenti.

42. Tutela della salute e ambiente di lavoro - La tutela della salute e l'ambiente di lavoro, nonché la formazione sarà demandato all'Ente bilaterale.

In attuazione dei contenuti del D.Lgs. 81/2008 e smi è istituita a livello di singola azienda la figura di rappresentante per la sicurezza per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Per l'espletamento delle funzioni del rappresentante per la sicurezza è riconosciuto uno specifico monte ore annuo retribuito di un'ora per addetto e comunque non oltre le 12 (dodici) ore annue.

Titolo VII - Classificazione del personale e trattamento economico

Premessa

L'evoluzione del lavoro in ambito sanitario tende a sviluppare i rapporti intercorrenti tra organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale. Ciò ha indotto le parti contraenti a definire un nuovo sistema di classificazione al fine di consentire una più adeguata valutazione dei suddetti 3 elementi.

Il nuovo sistema classificatorio coglie l'evoluzione del lavoro e, contemporaneamente, rappresenta uno stimolo a proseguire nella crescita dei sistemi organizzativi consentendo anche un ampliamento delle possibilità di riconoscimento del valore professionale.

Le parti convengono sulla necessità di valorizzare la capacità e la responsabilità nel lavoro del personale, promuovendo lo sviluppo in coerenza, da un lato con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

L'integrazione e l'intercambiabilità delle mansioni, la polivalenza dei propri compiti, l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze nell'ambito di diverse posizioni lavorative, costituiscono elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale e delle carriere. Pertanto le parti danno atto che la crescita della qualità dei servizi e della produttività passa anche attraverso il migliore utilizzo di tutte le risorse umane disponibili.

La valorizzazione della professionalità va ricercata anche mediante nuovi modelli organizzativi che, coerentemente con il nuovo sistema classificatorio, possano realizzare una più efficiente ed efficace assegnazione dei compiti per meglio realizzare le specifiche professionalità.

43. Il sistema di classificazione del personale - Il sistema di classificazione è articolato in nove categorie: A, B, C, D, E, F, G, H, Quadri. Ai soli fini delle normative previdenziali ed assicurative vigenti, il personale viene suddiviso in quadri, impiegati (dalla categoria C alla categoria H) e operai (dalla categoria A alla categoria B).

44. Norma generale d'inquadramento - Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o di isti-

tuzione di nuove figure professionali da parte del Ministero della salute, utilizzabili nel settore, ovvero alla stregua di nuove emanande normative, si incontreranno entro trenta giorni per verificare la corretta collocazione nella posizione di appartenenza di personale interessato all'interno dell'organizzazione aziendale. Il confronto si svolgerà in sede di commissione paritetica, istituita per la verifica dell'ordinamento professionale ai sensi dell'art. 50.

45. Norma di qualificazione e progressione professionale - La contrattazione aziendale potrà valutare la sussistenza delle condizioni per definire incrementi economici all'interno della stessa categoria, per il riconoscimento di specifiche professionalità.

46. Passaggio di posizione o di categoria - Si conviene che tutti i dipendenti che, per effetto della contrattazione aziendale, ottengono incrementi economici nell'ambito della stessa categoria sono tenuti, ove necessario, a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

In caso di passaggio a categoria superiore, saranno assorbiti, fino a concorrenza, eventuali superminimi o indennità per mansioni superiori.

47. Retribuzione - Le nuove retribuzioni mensili, da corrispondere su 13 mensilità, sono così determinate alla data del 1° gennaio 2013:

- categoria A	€	1.158,00
- categoria B	€	1.250,00
- categoria C	€	1.315,00
- categoria D	€	1.417,00
- categoria E	€	1.495,00
- categoria F	€	1.552,00
- categoria G	€	1.676,00
- categoria H	€	1.777,00
- quadri	€	1.889,00

48. Posizioni economiche a regime - Con decorrenza 31 marzo 2013 i nuovi stipendi base annui a regime, comprensivi della IVC, sono determinati negli importi di cui alla tabella 1.

I corrispondenti arretrati maturati dal 1° gennaio 2013 fino alla data di sottoscrizione del presente ccnl, e della contemporanea messa a regime, saranno corrisposti entro ottobre 2013.

Le tabelle sono quelle allegate, compresa la tabella 2 degli assegni *ad personam* spettanti al solo personale appartenente alle professioni sanitarie e tecniche transitate dalla posizione C alla posizione D in servizio alla data di sottoscrizione del ccnl stesso.

In caso di passaggio a posizione economica superiore, il valore dell'assegno *ad personam* di cui alla tabella 2 è quello previsto per la nuova posizione economica.

49. Inquadramento del personale nel sistema di classificazione -

Categoria A - Lavoratori che svolgono mansioni semplici e tecnico-esecutive, con compiti di carattere ripetitivo e semi-ripetitivo, di pulizia e/o facchinaggio anche con l'utilizzo di strumenti, apparecchiature e macchinari semplici, quali: addetto alla pulizia, commesso, addetto alla piscina.

Categoria B - Lavoratori che svolgono attività tecnico-esecutive la cui esecuzione presuppone un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze tecniche, nel rispettivo ramo di attività, quali: ausiliario specializzato, ausiliario, operaio qualificato, portiere, custode, bidello, telefonista, fattorino, operai addetti alla lavanderia, stireria, guardaroba, cucina magazzino, personale addetto alla vigilanza.

Categoria C - Lavoratori che svolgono attività esecutive di natura tecnica, che presuppongono conoscenze specifiche acquisite attraverso corsi teorico-pratici di formazione e qualificazione, quali: assistente socio sanitario con funzioni educative o di sostegno, operatore generico di assistenza, animatore-accompagnatore; operaio specializzato; centralinista; impiegato d'ordine, operatore di centri elettronici, capo guardarobiere; bagnino, autista, aiuto cuoco, addetto ai servizi operativi d'ingresso.

Categoria D - Lavoratori che svolgono attività che richiedono specifiche conoscenze teoriche e particolari capacità conseguite attraverso corsi professionali, quali: operatore sociosanitario, operatore di assistenza o altrimenti definito, operatore tecnico addetto all'assistenza, animatore, coordinatore dei servizi ausiliari; puericultrice, operaio specializzato, cuoco.

Categoria E - Lavoratori con diploma di scuola media superiore, che svolgono mansioni di concetto caratterizzate da autonomia operativa e preparazione teorica e pratica e che richiedono particolari conoscenze teoriche ed adeguata esperienza, quali: impiegato di concetto, educatore senza titolo ad esaurimento, capocuoco; maestro del lavoro o altrimenti definito nelle attività di laboratorio, infermiere generico, infermiere psichiatrico con un anno di scuola, massofisioterapista, massaggiatore ad esaurimento.

Categoria F - Lavoratori in possesso di diploma di laurea o di specifiche abilitazioni regionali o nazionali e che svolgono funzioni specialistiche caratterizzate da autonomia operativa e da approfondita preparazione teorica, quali: terapista della riabilitazione, fisioterapista, fisiochinesiterapista, logopedista, psicomotricista, terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, assistente sociale, infermiere, coordinatore area sanitaria, vigilatrice d'infanzia, infermiere pedia-

trico, infermiere psichiatrico, educatore professionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di scuola, terapeuta occupazionale, audiometrista, audioprotesista, ortottista, tecnico della riabilitazione psichiatrica, dietista ed altro personale in possesso di diploma di laurea di primo livello che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio e comunque riconducibile alla normativa nazionale in materia di professioni sanitarie.

Categoria G - Lavoratori con diploma di laurea che svolgono attività operativamente autonome, con funzioni di coordinamento, controllo, programmazione e supervisione quali: caposala, capo ufficio amministrativo, capo servizio, biologo, fisico, psicopedagogo, psicologo, sociologo, pedagogo, farmacista e altro personale in possesso di laurea specialistica o a ciclo unico che svolge le mansioni attinenti al titolo di studio.

Categoria H - Lavoratori con diploma di laurea che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva di unità operativa, quali: vice direttore amministrativo, direttore di unità operativa, capo area.

Quadri - A questa categoria appartengono le lavoratrici ed i lavoratori con funzioni a carattere direttivo, ai sensi della L. 13 maggio 1985, n. 190; sono compresi nella categoria: direttore amministrativo, direttore di centro.

Per eventuali carenze di inquadramento di operatori e/o qualifiche professionali, le parti si incontreranno al fine di dirimere le eventuali controversie.

50. Istituzione Commissione paritetica per la revisione e l'aggiornamento del sistema di classificazione - Al fine di valutare i risultati dell'applicazione dell'attuale sistema di classificazione del personale e di adeguarlo alle nuove esigenze del settore le parti concordano di costituire una Commissione paritetica, che inizierà i suoi lavori entro il 31 dicembre 2013. A tale Commissione è rinviata anche la valutazione dell'introduzione di nuove figure professionali previste dal Ministero della salute.

51. Indennità di anzianità ad personam - Essendo gli scatti di anzianità nel settore bloccati per lungo tempo le parti sociali intendono ripristinare il normale percorso degli scatti di anzianità previsti dalla vigente normativa in vigore facendo così salire il livello di settore fino al raggiungimento del massimo di settore nel numero di 1 scatto ogni biennio economico.

52. Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore - Nel caso di passaggio alla categoria superiore, eventuali assegni *ad personam* uguali superiori al valore tabellare della prima posizione economica utile possono concorrere all'inquadramento nella posizione economica stessa.

53. Paga giornaliera e oraria - La retribuzione di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle seguenti voci: retribuzione come da categoria, superminimo, assegno *ad personam*, indennità per mansioni superiori, retribuzione individuale di anzianità. L'importo della retribuzione oraria è determinato dividendo la retribuzione giornaliera per 6,33.

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

54. Lavoro supplementare e straordinario - Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 180 ore annue per dipendente.

È considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 38 ore settimanali. Viene invece considerato lavoro straordinario quello oltre le 40 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. 70 con successiva verifica da operarsi dopo 6 mesi.

Il lavoro supplementare e straordinario, oltre il tetto annuo di 120 e fino a un massimo di 180 ore, sarà utilizzato, d'intesa con le rappresentanze sindacali 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 straordinario non potrà essere utilizzato come fattore di programmazione del lavoro. Le prestazioni di lavoro supplementare e straordinario hanno carattere eccezionale e devono rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il lavoro supplementare e straordinario saranno compensati da una quota oraria della retribuzione in atto, diviso il divisore mensile, con una maggiorazione del 20%.

Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge, la quota di retribuzione oraria è maggiorata del 30%. Per il lavoro supplementare o straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge, la maggiorazione è del 50%.

Si considera lavoro in orario notturno quello eseguito tra le ore 22.00 e le ore 6.00; si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività o nelle giornate programmate come riposo settimanale.

Il lavoro supplementare e straordinario deve essere autorizzato espressamente per iscritto dall'amministrazione della struttura sanitaria.

Sono fatte salve le condizioni previste dall'art. della banca delle ore.

55. Pronta disponibilità - Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine alla opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le rappresentanze sindacali di cui all'art. 75.

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più 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. 24 del presente contratto, spetta un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il servizio di pronta disponibilità di norma va limitato a periodi al di fuori del normale orario di lavoro programmato, ha durata di 12 ore e dà diritto ad un compenso di €21,69 lordi 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 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 più di 8 giorni di disponibilità nel mese.

56. Indennità - 1) Ai dipendenti che svolgono funzioni di coordinamento viene riconosciuta un'indennità aggiuntiva pari ad €45 mensili per tredici mensilità, revocabile al venir meno dell'incarico.

2) Al personale dipendente spetta una indennità di turno notturno di €2,74 per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6. Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete una indennità festiva rideterminata in €17,82 se le prestazioni sono di durata superiore alla metà del turno, ridotta ad €8,91 se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore. Nell'arco di 24 ore non può essere corrisposta più di un'indennità festiva per ogni singolo dipendente.

3) Ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data di entrata in vigore del presente accordo vengono corrisposte le seguenti indennità:

3.1) elemento aggiuntivo della retribuzione pari ad €13 mensili;

3.2) al personale sanitario ed assistenti sociali cui sono affidate le funzioni di coordinamento compete un'indennità mensile di €87, aggiuntiva a quella di cui al punto 1 e revocabile al venir meno dell'incarico;

3.3) al personale che svolge turnazione è corrisposta un'indennità giornaliera pari ad €4,5 in caso di attività su tre turni e ad €2,06 in caso di attività su due turni; dette indennità non sono cumulabili e sono corrisposte a condizione che vi sia un'effettiva rotazione del personale su tre o due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzia una stabile alternanza dei turni di servizio;

3.4) al personale che svolge attività di assistenza domiciliare spetta una indennità, corrisposta secondo i criteri e le modalità indicate all'art 61 punto 6, pari a:

- €2,58 per le categorie B, C, D;

- €5,16 per le categorie E, F, G;

3.5) ai caposala e altri coordinatori del personale infermieristico, e agli infermieri, compete una indennità specifica mensile di €36;

3.6) agli infermieri generici, infermieri psichiatrici, massofisioterapisti, massaggiatori puericultrici compete una indennità specifica mensile di €43;

3.7) alle professioni del ruolo sanitario di cui alla categoria G (ad eccezione dei caposala) compete un'indennità mensile di €335;

3.8) al direttore di centro con degenze diurne (ex posizione E) spetta una indennità professionale mensile di euro 167, appena assunti, di euro 239 dopo 5 anni di anzianità;

3.9) al direttore di centro con degenze a tempo pieno (ex posizione E1) spetta una indennità professionale mensile di euro 453;

3.10) al personale classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, viene riconosciuta la indennità di rischio da radiazioni pari a €1.239,50 lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica.

57. Indennità di funzione di coordinamento - Viene riconosciuta la possibilità, alla stregua della discrezionale valutazione datoriale e sulla base della specifica situazione organizzativa e funzionale della struttura sanitaria, di conferire al personale sanitario e assistenti sociali, inquadrati in categoria D al 1° settembre 2001, la funzione coordinamento dell'attività di determinati servizi e/o del personale assegnato alla unità lavorativa cui è preposto. L'assegnazione del predetto incarico con la relativa assunzione di responsabilità del proprio operato è revocabile per il venir meno della funzione, a seguito di valutazione del datore di lavoro, previa informazione alle rappresentanze sindacali.

Al personale cui è affidato l'incarico di coordinamento è riconosciuta, per il solo arco temporale di assegnazione, un'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di €129,11 per 13 mensilità; la predetta indennità di funzione è parimenti revocabile per il venir meno della funzione.

La menzionata funzione comporta autonomia e responsabilità gestionali, nonché il coordinamento, la guida e il con-

trollo del personale della unità operativa cui si è preposti, con facoltà di iniziative, di programmazione e di proposta nell'ambito e compatibilmente allo specifico modello organizzativo aziendale.

Alle figure professionali sopra elencate, che già svolgono funzioni, nonché alle caposala munite di titolo anch'esse già inquadrate nella categoria D, l'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di €129,11 per 13 mensilità, non è soggetta a revoca da parte del datore di lavoro.

In sede aziendale - in considerazione della complessità dei compiti di coordinamento - in aggiunta alla parte fissa, potrà essere concordata una indennità di funzione in parte variabile, previo accordo sui criteri, sino ad un massimo di ulteriori €129,11 mensili, revocabile secondo gli stessi criteri sopra indicati.

58. Superminimo - Ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data di entrata in vigore del presente contratto viene corrisposto- a titolo di superminimo- un importo pari alla differenza tra la retribuzione giornaliera precedentemente percepita e la nuova paga giornaliera adottato dal presente ccnl.

Detto importo non potrà essere assorbito in caso di futuri incrementi contrattuali e in caso di passaggi verticali e di eventuali incrementi stabiliti dalla contrattazione aziendale.

59. Premio di incentivazione - A tutto il personale compete un premio di €450,00 annui lordi, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione di luglio di ogni anno.

Tale premio compete per intero se, nell'arco dell'anno che va dal 1° giugno al 31 maggio, il personale effettua almeno 258 giorni di presenza.

Per ogni giorno di mancata presenza, il premio di cui al comma 1 è ridotto in ragione di €15,00 giornalieri; 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 ad €15,00 per giorno.

Ai fini del computo delle presenze non incidono nella decurtazione del suddetto premio le giornate di: permessi straordinari retribuiti, compresi quelli di cui alla L. n. 104/92, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto e assistito dall'INAIL.

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

Ai fini del computo delle presenze/assenze di cui al presente articolo si fa riferimento a 6 giornate lavorative.

60. Tredicesima mensilità - A tutto il personale in servizio spetta una 13a mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta dal tabellare annuo come da posizione economica diviso 12 e retribuzione individuale di anzianità.

La 13a 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 della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a 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.

61. 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, ecc.) e la elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

In caso di pagamento in contanti qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

In caso di ritardo nella corresponsione della retribuzione, l'amministrazione è 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.

62. Vitto e alloggio - Qualora usufruisca dell'alloggio fornito dalla struttura, il dipendente è tenuto ad un contributo di €46,48 mensili.

È fatto obbligo alle strutture sanitarie con più di 160 dipendenti di istituire il servizio di mensa; sono fatte salve le situazioni già esistenti.

Nelle predette strutture sanitarie, laddove i servizi prevedano particolari articolazioni di orario, il datore di lavoro provvederà a garantire l'esercizio della mensa anche con modalità sostitutive (quali ad esempio: buono pasto, cestino da consumare in luogo idoneo, ecc.) che, comunque, non devono prevedere indennità monetizzabile.

Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

63. Trasferte e missioni - Ai lavoratori comandati in servizio fuori sede in località distanti oltre 20 chilometri,

ad eccezione del servizio che il lavoratore è tenuto a fare per l'assistenza in colonie marine e montane, spetta il rimborso delle spese di trasporto, nonché il rimborso delle spese di vitto e alloggio nella misura forfetaria appresso indicata:

- €2,19 per prima colazione;
- €16,42 per ogni pasto;
- €32,84 in caso di pernottamento fuori sede.

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

Durante la permanenza nelle sedi di soggiorno estivo i lavoratori svolgeranno il normale orario di lavoro.

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

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

64. 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.

Titolo VIII - Estinzione del rapporto di lavoro

65. 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.

In attuazione dell'art. 4, comma 17, della L. 28 giugno 2012, n. 92, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile; per "sede sindacale" si intende la sede territoriale delle organizzazioni sindacali firmatarie, o (purché delegata) la sede aziendale.

66. 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 è dovuto ai sensi di legge, è fissato nella misura di giorni 30 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 un'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, è computato nella anzianità di servizio agli effetti della indennità di anzianità.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al comma 1 del presente articolo di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo e maturazione di indennità per il periodo di preavviso totalmente o parzialmente non compiuto.

67. Trattamento di fine rapporto (TFR) - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia deve essere corrisposta un'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 operaio, ferma restando la liquidazione dell'anzianità precedente sulla base dei criteri previsti dai precedenti contratti collettivi, il diritto all'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 ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1971 al 30 dicembre 1972;
- 2) 20/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 dicembre 1972 al 29 novembre 1973;
- 3) 25/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 30 novembre 1973 al 30 dicembre 1973.

Per il personale operaio l'indennità di anzianità dovuta è commisurata per ogni anno intero di servizio ad una mensilità dal 31 dicembre 1973 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 L. n. 297/82.

Le voci che rientrano nel TFR sono quelle previste ai sensi di legge:

- retribuzione come da posizione economica; retribuzione individuale di anzianità *ad personam*; elemento aggiuntivo di retribuzione (EADR); indennità per mansioni superiori; indennità di coordinamento non revocabile;
- superminimi; assegni *ad personam*; indennità specifiche; indennità professionali; premio di incentivazione; tredicesima mensilità; indennità sostitutiva del preavviso.

68. Previdenza complementare - Le parti convengono di istituire la previdenza integrativa dell'ospitalità privata ai sensi della normativa vigente.

Si impegnano ad incontrarsi entro 60 giorni dalla stipula del contratto per definirne le modalità di istituzione.

69. Indennità in caso di decesso - In caso di decesso del lavoratore, le indennità di cui agli articoli 54 e 70 del presente contratto (anzianità, preavviso) devono essere liquidate agli aventi diritto, secondo le disposizioni contenute nell'art. 2122 c.c. 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.

70. Rilascio di documenti e del certificato di lavoro - All'atto della 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

71. Rappresentanze sindacali - La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie RSU e dalle rappresentanze sindacali aziendali RSA.

Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla RSU e/o dalle RSA e dalle OO.SS. territoriali firmatarie del ccnl.

Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle organizzazioni firmatarie.

72. Assemblea - In relazione a quanto previsto dall'art. 20 della L. n. 300/70, i dipendenti 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 RSU e/o RSA e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. firmatarie del presente ccnl.

Le aziende dovranno 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 dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'art. 75.

Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. 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'utente.

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

73. Permessi per cariche sindacali - Le spese per permessi per cariche sindacali e il fondo per la compensazione delle spese per lunghi periodi di assenza per motivi sindacali saranno demandate all'Ente bilaterale, anche territoriale, qualora esistente.

I lavoratori componenti i consigli o comitati direttivi nazionali e periferici dei sindacati stipulanti il presente accordo, nella misura di 1 (uno) per organizzazione e per ogni sindacato stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:

- 12 (dodici) ore annue nelle organizzazioni aziendali con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

- 24 (ventiquattro) ore annue nelle organizzazioni aziendali con oltre 15 (quindici) dipendenti.

I dirigenti sindacali di cui al comma primo hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a 8 (otto) giorni all'anno.

I dipendenti che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono dare comunicazione scritta alla azienda, di norma 3 (tre) giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive OO.SS.

74. Aspettativa sindacale - È costituito dalle associazioni firmatarie del presente contratto, un monte annuo di 3 giornate retribuite da utilizzare per permessi sindacali, in aggiunta a quelli previsti dall'art. 77.

A questo monte giornate l'CEPA-A Sanità partecipa per 1.631 giornate, l'UGL Sanità partecipa per 1.602 giornate e la CEPA-A per 267 giornate. Queste giornate possono essere cumulate in permessi annui o in permessi per periodi inferiori all'anno.

I permessi, nei limiti di cui al comma 1, sono richiesti, in forma scritta, dalle segreterie nazionali dei sindacati firmatari del presente contratto alle associazioni firmatarie e alle strutture, 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 comma 1, 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 è sostituita dal presente articolo, ha efficacia dallo stesso giorno del suo inoltro, senza soluzione di continuità.

75. 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 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla struttura sanitaria di appartenenza ed alla organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo.

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

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

Titolo X - Commissionale nazionale di garanzia e conciliazione

76. Disciplina generale - Le parti si ritengono d'accordo nel definire e istituire una Commissione nazionale di garanzia e conciliazione, composta da 8 membri di cui 4 nominati dalle organizzazioni datoriali e 4 nominati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) esaminare e risolvere le controversie inerenti alla interpretazione e applicazione nell'azienda e nella cooperative del presente ccnl e della contrattazione decentrata;

b) tentare la bonaria composizione delle controversie di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione o in via arbitrale;

c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico e del premio di produttività, in caso di controversia tra le parti;

d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole strutture e cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente ccnl e dalle sue modificazioni e integrazioni, anche in ordine alla attuazione della parte retributiva e contributiva, il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'azienda e della cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

e) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza su segnalazione di una delle parti stipulanti;

f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

g) definire la classificazione del personale;

h) definire tutte le problematiche rinviata alla Commissione stessa degli atti del presente ccnl.

Le parti si impegnano nel termine di 120 giorni a definire tempi e modalità per l'instaurazione e l'espletamento del procedimento conciliativo, come da art. 96 del presente ccnl.

Titolo XI - Fondo Interprofessionale

77. Fondo Interprofessionale - Fonditalia - Le parti si ritengono d'accordo nel concordare per il settore che interessa il presente ccnl di utilizzare il Fondo Interprofessionale istituito da una delle parti sociali sottoscriventi il presente ccnl denominato "Fonditalia". Le altre parti sociali si impegnano a rispettare diritti e doveri previsti dallo statuto del Fondo Interprofessionale "Fonditalia".

Titolo XII - Ente Nazionale Bilaterale

78. Ente Nazionale Bilaterale Impresa Lavoro e Sanità in sigla ENBLIS - È impegno delle parti l'istituzione dell'Ente Nazionale Bilaterale Impresa e Lavoro e Sanità in sigla ENBLIS cui sono demandati i compiti richiamati dai singoli articoli del presente contratto. Le parti dovranno formulare lo statuto dell'Ente bilaterale e farsi carico degli adempimenti necessari al suo riconoscimento, nonché determinare in apposito accordo le quote associative di competenza dei singoli lavoratori e delle singole imprese od organizzazioni aderenti.

È demandato all'Ente bilaterale lo studio di un progetto di istituzione di ammortizzatori sociali nel settore delle imprese operanti nell'ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo, capaci di rappresentare un valido sostegno al reddito

dei lavoratori, ed ai programmi delle aziende del settore, in momenti di crisi o ristrutturazione aziendale, anche in accordo con le recenti previsioni di cui alla L. 92/2012.

Le parti sociali concordano e si impegnano a nominare un membro responsabile per ogni organismo paritetico provinciale.

Le parti sociali concordano inoltre di utilizzare, per tutto quanto concerne ciò che viene demandato all'Ente Bilaterale, l'Ente Bilaterale EFEI Costituito da una delle parti sociali firmatarie del presente ccnl in attesa del riconoscimento dell'ENBLIS, a questo proposito si allega l'articolazione didattica dei corsi (Allegato D).

Titolo XIII - Disposizioni finali

79. Disposizioni generali - Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti.

I lavoratori devono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

80. Contributi di assistenza contrattuale per la CEPA-A - Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente ccnl è attivata una trattenuta pari allo 0,075% della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.

81. Contributi di assistenza contrattuale per la CEPA-A Sanità - Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente ccnl è attivata una trattenuta pari allo 0,075% della retribuzione a carico dei soli datori di lavoro.

82. Contributi di assistenza contrattuale per la UGL Sanità - Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente ccnl è attivata una trattenuta pari allo 0,15% della retribuzione a carico dei lavoratori dipendenti.

83. Divieto di riproduzione - È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente ccnl.

Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

84. Protocollo di intesa - Si sottoscrive il presente protocollo d'intesa per la stipula del ccnl per il personale dipendente non medico regolarmente firmato e depositato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Div. IV e in vigore dal 23 maggio 2013.

Le parti, nel sottoscrivere il ccnl in oggetto si impegnano, in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti, ad applicare e rispettare il presente ccnl che viene accettato per totale e incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine in 8 copie in originale.

Le parti convengono che il presente ccnl è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le organizzazioni confederazioni e federazioni autonome datoriali e dei lavoratori dipendenti nell'ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo che lo ritenessero opportuno e che si impegnano a dare il massimo della diffusione del ccnl presso le proprie basi associative e iscritti.

Infine le parti delegano CEPA-A a depositare il presente atto, di cui il ccnl e parte integrante, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali a norma delle leggi vigenti.

Si autorizza UGL Sanità, CEPA SANITÀ, CEPA-A, a stampare e diffondere il presente ccnl.

85. Disposizioni transitorie - Le parti, UGL Sanità, CEPA SANITÀ, CEPA-A, in considerazione dei mutamenti legislativi in tema di lavoro e della estrema incertezza nell'attuale mercato del lavoro e delle relazioni industriali, si impegnano entro 120 giorni dalla stipula del presente contratto, qualora ritenuto necessario da almeno una delle parti a:

16. aggiornare il contenuto normativo e rimodulare gli istituti del presente ccnl;

17. aggiornare il contenuto normativo e rimodulare le disposizioni di miglior favore per le tipologie contrattuali di lavoro così come modificate dalla L. n. 92/2012;

18. aggiornare il contenuto normativo e ridefinire le tipizzazioni contenute agli articoli di cui ai Titoli IX e X del presente contratto collettivo, anche e soprattutto, alla luce delle nuove prescrizioni introdotte dalla L. n. 92/2012;

19. formulare lo statuto dell'Ente Nazionale Bilaterale Impresa Lavoro e Sanità - di cui all'art. 82 e determinare in apposito accordo le quote associative di competenza dei singoli lavoratori e delle singole imprese od organizzazioni aderenti;

20. aggiornare normativamente e rimodulare la parte economica che regola gli istituti del presente ccnl, al fine di adeguare le retribuzioni ai parametri del costo della vita ed in linea con i parametri di efficienza e produttività;

21. aggiornare il contenuto normativo, e stabilire le procedure e i tempi per la conciliazione e l'arbitrato in seno alla Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

22. disciplinare le c.d. "appendici contrattuali" che rispondano agli intenti di cui alla nuova contrattazione prevista all'art. 33 del presente ccnl;

23. le parti si impegnano, inoltre, ad istituire nell'ambito delle proprie competenze un Fondo di Solidarietà Bilaterale così come previsto dalla L. 92/2012, entro e non oltre il 31 dicembre 2013.

86. Decorrenza e durata del contratto - Il presente contratto entra in vigore:

- il 23 maggio 2013 e scade il 22 maggio 2016 per la parte normativa;
- il 23 maggio 2013 e scade il 22 maggio 2015 per la parte economica.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza, fino alla data decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

ALLEGATI (*omissis*)