

C.C.N.L. 30 marzo 2018 - Medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione (sottoscritto da CIU, ESAARCO, CEPA-A, ESAARCO Sanità, ESAARCO Federcoop, SAI, ESAARCO SAI e USL, FISNAL CTA, FENAL Sanità, SI-CEL, CLI CIU, FNAOPS CLI CIU, ONAPS)

Si sottoscrive il presente protocollo integrativo e rinnovo al ccnl ESAARCO in vigore dal 1° novembre 2014 fino al 31 dicembre 2015, rinnovato il 22 novembre 2016 valido fino al 21 novembre 2018, integrato e rinnovato il 30 marzo 2018 e valido fino al 29 marzo 2021.

1. Servizi degli Istituti contrattuali - Le Parti Sociali di cui sopra per il presente ccnl hanno convenuto che i servizi erogati dagli istituti contrattuali (Enti Bilaterali, Organismi Paritetici, Fondi Interprofessionali, ecc.) comportano l'erogazione degli stessi a propri associati, verranno pertanto rilasciati servizi computando l'importo del servizio stesso compresa la quota associativa per l'azienda e per i lavoratori dipendenti della stessa, lo status di associato verrà mantenuto fino all'annualità di fruizione del servizio terminata la quale decadrà lo status di associato salvo che non venga erogato da parte di uno degli istituti contrattuali altro servizio, in quel caso lo status di associato si intenderà rinnovato per un'altra annualità.

2. Privacy - GDPR - "General Data Protection Regulation" il nuovo Codice della privacy - Il nuovo codice della privacy in materia di diffusione dei dati personali, voluto fortemente da tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, sostituirà in pieno il codice del 1995 e il successivo codice in materia di protezione dei dati personali del 2003.

Nell'aprile 2016 è arrivata l'adozione del testo da parte del Consiglio Europeo e del Parlamento europeo, e il 4 maggio 2016, i testi del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali e della Direttiva che regola il trattamento dei dati personali sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Il Regolamento è in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta e sarà effettivamente applicabile in tutti gli Stati Membri, Italia inclusa, dal 25 maggio 2018: è questa la data stabilita per tutti i paesi. In quel giorno, infatti, dovrà essere garantito il perfetto allineamento delle varie normative nazionali con le disposizioni previste dal Regolamento. Il nuovo regolamento contiene una serie di importanti novità soprattutto per le aziende.

È deciso, infatti, che l'Autorità di vigilanza europea riguarderà anche le imprese con sede estera e operanti nell'Unione Europea.

Il Regolamento introduce il "diritto all'oblio", regolamentato dall'art. 17: "L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei motivi seguenti:

- i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- l'interessato si oppone al trattamento e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento;
- i dati personali sono stati trattati illecitamente;
- i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
- i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione".

Per quanto riguarda le aziende, l'art. 5 del GDPR 2018 prevede una serie di principi validi per il trattamento dei dati, incluso quello della "responsabilizzazione" che attribuisce direttamente ai titolari del trattamento il compito di assicurare, ed essere in grado di comprovare, tutti gli altri principi. In questo senso, dunque, le amministrazioni, così come suggerito dal Garante per la protezione dei dati personali, dovranno dotarsi di un Responsabile della protezione dei dati, di un Registro delle attività di trattamento e prepararsi alla notifica delle violazioni dei dati personali.

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 2018) stabilisce le nuove regole per trattare i Dati Personali all'interno della Comunità Europea e disciplinare l'esportazione dei Dati Personali al di fuori dei confini UE.

Il Regolamento VE 2016/679 (General Data Protection Regulation) si applica non solo ai cittadini dell'Unione Europea ma anche agli Enti che risiedono al di fuori dei Paesi membri.

Nel nuovo Regolamento GDPR18 si definisce Dato Personale "qualunque informazione relativa a un individuo, collegata alla sua vita sia privata, sia professionale che pubblica come nomi, foto, indirizzi email, dettagli bancari, interventi su siti web di social network, informazioni mediche o indirizzi IP di computer".

Il nuovo Regolamento descrive in che maniera i dati personali vadano protetti ("data protection") e trattati in conformità con le Normative vigenti. La sicurezza informatica (ICT-SEC) nel nuovo Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati verrà presa in considerazione per il Trattamento e la Protezione dei Dati Personali. Nuovi principi vengono introdotti dal General Data Protection Regulation: i dati vanno trattati seguendo nuovi principi di applicazione, e il trattamento deve seguire un ciclo progettato, riconosciuto come "trattamento by design". I diritti degli interessati devono essere gestibili in qualunque fase del ciclo di trattamento dei Dati Personali su Internet e nei sistemi informatici: il

Diritto alla Cancellazione del Dato Personale, il Diritto all'Oblio del Dato Personale sui motori di ricerca su Internet, e il Diritto al Blocco del Trattamento del Dato Personale. Vengono introdotti nuovi obblighi, come il DPIA - Data Protection Impact Assessment, che prevede il monitoraggio sistematico del Trattamento dei Dati Personali sensibili e ad alto rischio.

Attraverso processi agevolati di certificazioni GDPR READY, e l'acquisizione di "bollini" che garantiscono la correttezza del Trattamento dei Dati, i Garanti Europei riconosceranno l'azienda o l'ente pubblico come conformi al nuovo Regolamento GDPR.

Tre i punti principali di cambiamento.

La "Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita" (o anche conosciuta come Data Protection by Design and by Default). L'art. 25 GDPR, infatti illustra il principio Privacy by Design e by Default, in quanto obbligo generale e prescrive: "Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso", il titolare del trattamento "mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudominimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del regolamento e tutelare i diritti degli interessati". Nell'ambito della Privacy by Design e by Default, dunque, il titolare del trattamento deve assicurarsi di mettere in atto "misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento".

Tra le numerose novità introdotte dal regolamento, poi, c'è il principio di "responsabilizzazione", che diventerà centrale per aziende e pubbliche amministrazioni. Secondo il Principio dell'Accountability (o principio di responsabilizzazione), i titolari del trattamento dovranno sempre assicurare il rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali. "Una violazione dei dati personali può, se non affrontata in modo adeguato e tempestivo, provocare danni fisici, materiali o immateriali alle persone fisiche", si legge nel preambolo del GDPR.

Per questo motivo "non appena viene a conoscenza di un'avvenuta violazione dei dati personali, il titolare del trattamento dovrebbe notificare la violazione dei dati personali all'autorità di controllo competente, senza ingiustificato ritardo e, ove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, a meno che il titolare del trattamento non sia in grado di dimostrare che, conformemente al principio di responsabilizzazione, è improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche".

Il nuovo regolamento, all'art. 28 (Responsabile del trattamento) prevede che "Qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare del trattamento, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato" e che "Il responsabile del trattamento non ricorre a un altro responsabile senza previa autorizzazione scritta, specifica o generale, del titolare del trattamento. Nel caso di autorizzazione scritta generale, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento di eventuali modifiche previste riguardanti l'aggiunta o la sostituzione di altri responsabili del trattamento, dando così al titolare del trattamento l'opportunità di opporsi a tali modifiche".

Viene istituita, così, la figura del sub-responsabile. Se il responsabile del trattamento è scelto direttamente dal titolare del trattamento, che possiede tutta una serie di poteri, è possibile che la responsabilità venga, poi, ripartita, anche se rimane "l'opportunità di opporsi". Il responsabile, designato dal titolare, dunque, dovrà sempre informare il titolare stesso di eventuali modifiche. Si tratta, comunque, dell'unico caso in cui il responsabile ha una certa titolarità. In generale anche il sub-responsabile avrà gli stessi obblighi e lo stesso rapporto di subordinazione del responsabile, e opererà per conto del titolare.

Datore di lavoro e suoi "poteri" nei confronti dei dipendenti in tema di privacy

Oggi, attraverso i social network e i blog è sempre più facile "spiare" gli altri e capita sempre più spesso che le aziende, in vista di un colloquio o di un'assunzione, monitorino il profilo del candidato. Capita, inoltre, che le aziende utilizzino frasi o post pubblicati sui social per scopi interni, come un ammonimento o addirittura il licenziamento. Ecco perché i Garanti europei della privacy si sono chiesti fino a dove può spingersi un datore di lavoro, nello "spiare" i propri dipendenti. L'importante è distinguere, sempre e comunque, l'ambito professionale da quello privato. Se si sospettano fughe di dati, ad esempio, si possono spiare, ma parzialmente, le comunicazioni dei dipendenti (la mail aziendale per intenderci). Si possono consultare, inoltre, i profili professionali degli stessi e permettere che usufruiscano di un cloud aziendale per il proprio lavoro.

I Garanti europei della privacy, inoltre, hanno evidenziato che l'azienda non può controllare indistintamente i profili social dei dipendenti. Prima dell'assunzione il controllo, nei limiti professionali, è legittimo così come il monitoraggio del profilo social solo per le informazioni pubblicamente reperibili. Ad assunzione avvenuta, invece, il controllo consentito è molto più limitato ed è legittimo solo se necessario per proteggere gli interessi dell'azienda stessa. Questo perché ciascun lavoratore - ricordano i Garanti, qualsiasi sia il contratto stipulato, ha diritto al rispetto della propria vita privata, della libertà e della dignità e dovrà, prima di tutto, essere informato sulla modalità di trattamento dei dati personali e sulle eventuali forme di controllo previste dall'azienda, dalla mail al cellulare aziendale.

Le mail private del lavoratore, invece, non possono mai essere spiate, mentre è consentita l'analisi del traffico, per ridurre, ad esempio, i rischi di attacco informatico. Sempre meglio utilizzare strumenti e misure preventive e trasparenti,

che consentano ai dipendenti di capire cosa fare e non fare per il bene della società. L'ideale - concludono i Garanti - è che l'azienda si doti di connessione WiFi dedicate, spazi ad hoc su computer e smartphone, su cloud e posta elettronica, non accessibili al datore di lavoro se non in casi eccezionali.

L'art. 37 del testo, infine, specifica la designazione del DPO - Data Protection Officer e il Responsabile della protezione dei dati. In ciascun settore, dunque, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento designano sistematicamente un responsabile della protezione dei dati quando "il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali; le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala" e quando "le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali".

Le parti sociali mettono a disposizione di tutti i propri associati un percorso per venire in assistenza a coloro che hanno bisogno di formare il Responsabile del trattamento dei dati interno o di ingaggiare un Data Protection Officer esterno e per porsi quale Ente che metta a norma l'azienda o l'attività commerciale in linea con le nuove normative vigenti sulla Privacy.

Il corso per responsabile trattamento dati interno

Il Corso è di 20 ore in modalità e-learning.

Con il superamento del test online si otterrà l'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS.

Il corso per responsabile trattamento dati - esterno

Il Corso è di 40 ore, 32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula.

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

Il corso per DPO interno

Il Corso è di 40 ore, 32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula.

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

Il corso per DPO esterno

Il Corso è di 80 ore, 56 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 24 ore finali in aula.

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

Il corso formazione per formatori - privacy

Il Corso è di 40 ore in modalità aula.

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31 marzo 2010 SSML CIELS.

3. Adeguamento tabelle economiche - Le Parti Sociali concordano che entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente ccnl presenteranno l'adeguamento delle tabelle economiche, fin da adesso verrà creato un apposito tavolo di lavoro per procedere a tale adeguamento.

4. Organismo Paritetico - Le Parti Sociali in ottemperamento di quanto stabilito dagli Accordi Stato-Regioni, decidono di procedere con l'applicazione della norma per tutti i loro ccnl attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale EFEI Italia in sigla OPN EFEI ITALIA, precedentemente costituito e formato dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente Quali UGL e CIU (entrambi hanno un membro nel CNEL) da tutti gli Enti Bilaterali di emanazione dei ccnl previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018 che ne nominano i membri delle aree di settore relativamente allo loro competenza, demandando a quest'ultimo tutti gli oneri relativi alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

5. Commissione ccnl Lavoro e Sicurezza dell'istituto ad Ordinamento Universitario CIELS - Le Parti Sociali firma-

tarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo contrattuale, tramite la Confederazione ESAARCO socio dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova con D.M. 30 marzo 2010 hanno deciso di delegare alla "Commissione ccnl Lavoro e Sicurezza" la validazione dei percorsi formativi in tema di contenuti didattici conformi alla norma. La conformità degli stessi viene certificata attraverso l'apposizione del logo della Commissione e della firma in calce del Presidente della stessa.

La Commissione è costituita da undici (11) sottocommissioni, una per ognuno dei nove macro settori ateco, una sotto commissione per la Privacy ed una Sottocommissione per le Discipline Bio Naturali.

Ad ogni sottocommissione sono nominati tecnici esperti di settore dagli Enti Bilaterali composti dalle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo Comparativamente Maggiormente Rappresentative, quali istituti contrattuali di settore.

6. Commissione di Certificazione D.Lgs. 276/2003 e D.P.R. 177/2011 - Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo e in qualità di Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente (UGL, CIU) costituenti gli Enti Bilaterali contrattuali dei ccnl previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018, intendono offrire il servizio di Certificazione dei Contratti di Lavoro, e la Certificazione di Rinunce e Transazioni in sede di certificazione del Contratto.

Tale servizio viene erogato attraverso la "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori", Commissione già costituita tra gli Enti Bilaterali di emanazione dei ccnl sottoscritti dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente di cui sopra (UGL, CIU aventi un membro nel CNEL) che opera in conformità e come previsto dal D.Lgs. 276/2003 e dal D.P.R. 177/20 11, secondo un preciso iter dettagliatamente descritto nel suo "Regolamento". Gli associati hanno accesso a questo servizio anche attraverso il versamento dello 0,30% direttamente tramite il sistema UNIEMENS ad uno degli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione di costituzione della Commissione Unitaria dei 9 Macro Settori.

ALLEGATO

CASE DI CURA PRIVATE - Personale medico
ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione

01 NOVEMBRE 2015

in vigore dal 01/11/2014 fino al 31/12/2015
Rinnovato il 30/11/2016 valido fino al 29/11/2018
INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021

Parti stipulanti

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. FEDERCOOP
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- ES.A.AR.CO. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ESAARCO FER

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Nazionale Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini in sigla F.I.S.N.A.L.C.T.A.
- Federazione Nazionale Lavoratori della Sanità in sigla FE.N.A.L. Sanità
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute CLI in sigla FNAOPS CLI CIU
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Testo del contratto

TITOLO I

VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1

(Sfera di applicazione del contratto)

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro intercorrenti tra le case di cura private, i centri di riabilitazione, gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), le strutture riconosciute Presidio (queste ai sensi del 2° comma dell'art. 43 della legge 23 dicembre 1978, n. 833), e i medici che in esse operano con rapporto di lavoro dipendente.

Art. 2

(Inscindibilità delle norme contrattuali e clausole di rinvio)

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

Il presente c.c.n.l. costituisce, quindi, l'unico contratto in vigore tra le parti contraenti.

Eventuali difficoltà interpretative possono essere riportate al tavolo negoziale nazionale per l'interpretazione autentica della norma, di cui all'art. 59 del presente c.c.n.l.

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

Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato ed allo Statuto dei lavoratori, in quanto applicabile. I medici, inoltre, devono osservare le norme regolamentari emanate dalle Istituzioni di cui al precedente art. 1, purché non siano in contrasto con il presente contratto e/o con norme di legge.

TITOLO II

ASSUNZIONE

Art. 3

(Norme per l'assunzione in servizio)

L'assunzione del medico 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, nonché dall'art. 56 del presente contratto.

L'assunzione del medico, a norma del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, 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.

Art. 4 (Documenti di assunzione)

Per l'assunzione, il medico è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti: a)

certificato contestuale (nascita, famiglia, residenza);

b) carte d'identità o documento equipollente;

c) codice fiscale;

d) titoli di studio e professionali;

e) iscrizione all'Albo professionale dei medici;

f) eventuali altri documenti previsti dalla normativa regionale.

Eventuali difficoltà della struttura sanitaria richiedono al medico la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi, nonché un curriculum documentato relativo all'attività professionale antecedente.

La struttura sanitaria rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il medico è tenuto a dichiarare alla struttura sanitaria la residenza e il domicilio e a notificarne tempestivamente tutti gli eventuali successivi mutamenti.

Art. 5

(Visite mediche)

Prima dell'assunzione in servizio del medico, la struttura sanitaria potrà accertare la sua idoneità fisica e farlo sottoporre a visita medica da parte di sanitari di strutture pubbliche o private a ciò accreditate. Comunque, il medico all'atto dell'assunzione dovrà essere sottoposto a visita medica di idoneità alla mansione secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/08 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 6 (Periodo di prova)

Il periodo di prova non potrà superare i 6 mesi.

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

B) Assistenza ordinaria:

- servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative;- unità spinali;
- prestazioni terapeutiche e riabilitative, ove non diazionabili senza danni per le persone interessate;
- assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;
- assistenza ad anziani ed handicappati, anche domiciliare ed in casa protetta;
- assistenza neonatale;
- attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili.

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

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

2. Contingenti di personale

Ai fini di quanto indicato nel punto 1, in sede di contrattazione decentrata vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili; tali contingenti dovranno essere pari a quelli previsti per le giornate festive.

Le parti, con l'accordo decentrato aziendale, ai sensi dell'art. 7 del presente c.c.n.l., individuano:

Le categorie e profili professionali che formano i contingenti; per l'assistenza d'urgenza devono essere previsti i diversi profili e categorie normalmente impiegati i contingenti di personale, suddivisi per categorie e profili;

I criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o servizio.

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

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

3. Modalità di effettuazione degli scioperi

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

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

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

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

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

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

d) gli scioperi riguardanti singole aree professionali e/o organizzative comunque non devono compromettere le prestazioni individuate come indispensabili. Sono comunque escluse manifestazioni di sciopero che impegnino singole unità operative, funzionalmente non autonome. Sono altresì escluse forme surrettizie di sciopero quali le assemblee permanenti o forme improprie di astensione dal lavoro;

e) inoltre, le azioni di sciopero non saranno effettuate:

- nel mese di agosto;

- nei giorni dal 23 dicembre al 7 gennaio;

- nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;

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

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

4. Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

I soggetti incaricati di svolgere le procedure di conciliazione sono:

a) in caso di conflitto sindacale di rilievo nazionale, il Ministero del lavoro;

b) in caso di conflitto sindacale di rilievo regionale, il Prefetto del capoluogo di regione;

c) in caso di conflitto sindacale di rilievo locale, il Prefetto del capoluogo di provincia.

Nel caso di controversia nazionale, il Ministero del lavoro, entro un termine di tre giorni lavorativi decorrente dalla comunicazione scritta che chiarisca le motivazioni e gli obiettivi della formale proclamazione dello stato di agitazione e della richiesta della procedura conciliativa, provvede a convocare le parti in controversia, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. I medesimi soggetti possono chiedere alle Organizzazioni sindacali e ai soggetti pubblici coinvolti notizie e chiarimenti per la utile conduzione del tentativo di conciliazione; il tentativo deve esaurirsi entro l'ulteriore termine di tre giorni lavorativi dall'apertura del confronto, decorso il quale il tentativo si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000.

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

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

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

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

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

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

In caso di proclamazione di una successiva iniziativa di sciopero, nell'ambito della medesima vertenza e da parte del medesimo soggetto, è previsto un periodo di tempo dall'effettuazione o revoca della precedente azione di sciopero entro cui non sussiste obbligo di reiterare la procedura di cui ai commi precedenti. Tale termine è fissato in 120 giorni, esclusi i periodi di franchigia di cui al punto 3, lett. e).

5. Sanzioni

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

In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e della legge 11 aprile 2000, n. 83 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché di quelle contenute nel presente accordo, si applicano gli artt. 4 e 6 delle predette leggi.

Titolo II RELAZIONI SINDACALI

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Large handwritten signatures and initials across the bottom of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Art. 6
(Obiettivi e strumenti)

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

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

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

Art. 7
(Contrattazione decentrata)

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

A livello regionale, le parti potranno definire:

- a) il controllo e monitoraggio del livello di applicazione del c.c.n.l.;
- b) la definizione di linee di indirizzo per l'implementazione della contrattazione decentrata aziendale collegata all'eventuale reperimento di risorse non afferenti alla copertura delle prestazioni sanitarie;
- c) le linee di indirizzo sugli ulteriori criteri come esemplificati al comma 3 del successivo art. 47; questa specifica intesa dovrà essere definita entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l.;
- d) l'inquadramento provvisorio di eventuali figure professionali atipiche, non previste dal vigente c.c.n.l., e delle relative declaratorie e profili professionali, nonché la verifica degli inquadramenti adottati a fronte del nuovo modello di classificazione;
- e) la promozione, l'attivazione e lo sviluppo dell'ECM (Educazione continua in medicina) nonché l'esame delle particolari esigenze formative in ambito regionale; f) l'attuazione degli adempimenti inerenti le attività sociali, culturali e ricreative di cui all'art. 70.

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

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

- a) l'accordo che, secondo i principi di cui al Patto tra Governo e parti sociali del 23 luglio 1993, può prevedere l'erogazione di quote economiche aggiuntive correlate ai risultati conseguiti, avanti per obiettivo innovazioni sull'organizzazione del lavoro, incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività, valutati secondo criteri preventivamente concordati tra le parti; per le strutture classificate che hanno applicato - ai sensi dell'accordo del 25 novembre 1996 - i vari modelli di incentivazione, si fa riferimento ai relativi accordi attualmente esistenti. Gli accordi aziendali di cui sopra verranno inviati, entro 30 giorni dalla firma, alla Direzione provinciale del lavoro, in riferimento alla legge 23 maggio 1997, n. 135, e successive integrazioni e modificazioni;
 - b) l'accordo che, secondo quanto previsto all'art. 47, stabilisce le modalità applicative per la progressione orizzontale nelle categorie, secondo le linee definite a livello regionale. In mancanza di accordo a livello regionale si procederà all'applicazione, così come previsto dal successivo art. 47, commi 1 e 2;
 - c) la verifica dello stato di attuazione delle norme relative alla sicurezza negli ambienti di lavoro e quanto previsto dall'accordo di cui all'art. 44;
 - d) la verifica della piena osservanza, in relazione agli appalti eventualmente concessi, degli obblighi derivanti da norme di legge assicurativa, previdenziale, di igiene e sicurezza del lavoro, assieme a clausole che consentano di controllare il rispetto dei contratti nazionali di lavoro;
 - e) l'organizzazione del lavoro e le proposte per la sua programmazione ai fini del miglioramento dei servizi; f) le seguenti materie espressamente previste:
 - le categorie e i profili professionali, i contingenti di personale, i criteri e le modalità per l'articolazione dei contingenti necessari a garantire i servizi minimi essenziali in caso di sciopero di cui all'art. 5;
 - l'orario di lavoro per le parti di cui all'art. 18;
 - il regolamento della banca delle ore di cui all'art. 20;
 - i criteri e le tipologie dei rapporti di lavoro part-time di cui all'art. 21;
 - la regolamentazione dell'istituto dell'assegnazione e del trasferimento di cui all'art. 27;
 - la programmazione dell'epoca e della durata dei turni di ferie del personale di cui all'art. 30;
 - i programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, qualificazione, riqualificazione, aggiornamento ed ECM, di cui agli artt. 34 e 35; - la modalità di fruizione del diritto allo studio di cui all'art. 36;
 - i criteri generali per l'utilizzo del lavoro straordinario e supplementare e i criteri per il superamento dei limiti di cui all'art. 59; - la verifica dell'utilizzo dell'istituto della pronta disponibilità e delle ore di lavoro straordinario effettuate con l'istituto di cui all'art. 60;
 - g) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;
 - h) ogni altra materia espressamente rinviata.
- Il contratto decentrato integrativo, come quello nazionale, conserva la sua validità sino alla sottoscrizione del successivo.

Art. 8
(Diritto all'informazione)

Le parti, condividono la necessità di un maggiore sviluppo di corrette relazioni sindacali.

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

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

Le sedi di informazione sono:

1) Livello nazionale:

- annualmente, in appositi incontri nazionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.: - le prospettive e l'andamento del settore;
- l'andamento occupazionale in termini quantitativi e qualitativi;
- l'andamento dell'occupazione femminile;
- elementi sul grado di utilizzo delle diverse forme di rapporto di lavoro.

2) Livello regionale:

- semestralmente, in appositi incontri regionali, ciascuna Associazione porterà a conoscenza delle OO.SS.:
- l'andamento del settore con particolare attenzione all'aspetto occupazionale ed eventuali situazioni di crisi;
- l'eventuale necessità di promozione di iniziative nei confronti degli enti preposti ad attivare e/o potenziare corsi di ECM, di riqualificazione e aggiornamento o qualificazione professionale per le realtà di cui al presente c.c.n.l.;
- ove richiesto, tempestive informazioni sullo stato di attuazione degli accreditamenti con il SSN delle strutture.

3) Livello aziendale:

- fermo restando le competenze proprie delle Amministrazioni, queste forniscono alle OO.SS., ove richiesto e nei limiti previsti dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni e integrazioni:
- informazioni riguardanti il personale (anche con riferimento ai lavoratori distaccati);
- informazioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e il funzionamento dei servizi;
- informazioni riguardanti gli eventuali processi di ristrutturazione o riconversione delle strutture e le conseguenti problematiche occupazionali con particolare riguardo alla necessità di realizzare programmi formativi e di riconversione professionale dei lavoratori; - informazione quali-quantitativa sull'andamento dell'utilizzo dei rapporti di lavoro atipici.

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

Art. 9
(Pari opportunità)

Ue

Le3

Ad.

Comp.

mm

Q

R

A

AL

lm

so

de

M. Blum

@

E3

g

g

a

g

g

de

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

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

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

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

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

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

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

Codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro

Le Strutture, previa intesa con i soggetti di cui all'art. 77, nel promuovere le forme di partecipazione, adottano il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, come previsto dalla raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE. Le parti allo scopo di fornire linee guida uniformi allegano a titolo esemplificativo un codice tipo (Allegato 1).

Art. 10

(Comitato paritetico sul fenomeno del "mobbing")

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

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

Nell'ambito delle forme di partecipazione sono previsti specifici Comitati paritetici presso ciascuna azienda o ente con i seguenti compiti:

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

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

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

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici/servizi, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

I Comitati sono costituiti da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. e da un pari numero di rappresentanti delle aziende o enti. Il Presidente del Comitato viene designato tra i rappresentanti delle aziende o enti. Ferma rimanendo la composizione paritetica dei Comitati, di essi fa parte anche un rappresentante del Comitato per le pari opportunità, appositamente designato da quest'ultimo, allo scopo di garantire il raccordo tra le attività dei due Organismi.

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

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

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11

(Assunzione)

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

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

Si intende per personale tecnico-asecutivo (di cui al comma 3 dell'art. 3 della legge 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 gli IRCCS si fanno salve le norme regolamentari, ove esistenti.

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

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

Art. 12

(Documenti di assunzione)

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

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

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

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

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

Art. 13

(Visite mediche)

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano, tra cui "Aut.", "Lec", "mm", "10", "bm"]

Le ore accantonate, per le quali deve essere immediatamente corrisposta la maggiorazione, sono indicate mensilmente in busta paga.
Le ore accantonate in banca ore, potranno essere usufruite come permessi retribuiti anche a gruppi di minimo due ore e, quando saranno richieste a copertura dell'intera o per più giornate lavorative, saranno accolte compatibilmente con le esigenze di servizio.
Le ore richieste e non godute per motivate esigenze organizzative saranno retribuite, su specifica richiesta del dipendente, entro il mese successivo. Ulteriori articolazioni dell'istituto e la verifica dell'andamento e della corretta gestione dello stesso saranno definite a livello aziendale, come previsto nell'art. 7, lett. f).

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di:
- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività dell'azienda sanitaria, tutelando anche le esigenze assistenziali dell'utenza;
- consentire, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative aziendali, le esigenze individuali dei lavoratori.
Si conviene, che a titolo indicativo, la percentuale dei contratti a tempo parziale che potranno essere stipulati non dovrà superare il 25% del numero dei dipendenti a tempo pieno in organico.
Tale percentuale potrà essere modificata a livello aziendale, dopo intese con le OO.SS. di cui all'art. 77.
L'assunzione di personale a tempo parziale, sia esso a tempo determinato che a tempo indeterminato, può essere effettuata anche per motivate esigenze della struttura e deve risultare da atto scritto nel quale siano indicati:
- il periodo di prova per i nuovi assunti, corrispondente a quello per i lavoratori assunti a tempo pieno;
- la durata della prestazione ridotta e la distribuzione dell'orario con riferimento, secondo la tipologia di part time, al giorno, alla settimana, al mese, all'anno, comunque non inferiore a 1/3 dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno;
- la qualifica assegnata e il corrispondente trattamento economico e normativo.
Il trattamento economico, ivi compresi i trattamenti accessori, gli automatismi di carriera ed ogni indennità a qualsiasi titolo erogata viene determinato 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 ad un periodo di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.
Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 50 ore, retribuite con le maggiorazioni di cui all'art. 59.
Nel caso di tempo parziale orizzontale è ammessa la prestazione di lavoro oltre l'orario concordato nel limite massimo individuale di due ore giornaliere e con un limite massimo individuale di 120 ore annue. La prestazione aggiuntiva può essere richiesta per garantire la continuità delle prestazioni all'utenza e/o qualora la struttura sanitaria versi in particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti brevi assenze per malattia, e/o infortunio, e/o maternità, e/o ferie, e/o aspettativa di altri dipendenti.
Le ore supplementari giornaliere saranno retribuite con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 58.
L'eventuale rifiuto di prestazioni straordinarie o supplementari non integra gli estremi di giustificato motivo di licenziamento e della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.
Il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato in apposito patto scritto, può variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia orizzontale che verticale; nella stipula del patto il lavoratore che lo richiede può farsi assistere da un componente della Rappresentanza sindacale aziendale.
In tale patto le parti devono stabilire: in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale della giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese o all'anno, all'interno dei quali può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e, contestualmente, definire i tempi di preavviso, che non possono essere inferiori a 2 giorni. Inoltre, in tale patto potrà essere concordata la clausola di ripensamento.
Qualora la variazione sia richiesta dal datore di lavoro, si compenserà la prestazione con una maggiorazione del 15% della paga oraria per le giornate nelle quali si 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 predefinita: in tal caso, e fino al termine stabilito per detta trasformazione è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale.
Il lavoratore che abbia ottenuto il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale o viceversa per i due anni successivi sarà collocato in coda alle eventuali specifiche graduatorie.
Le parti concordano di verificare entro ventiquattro mesi lo stato di attuazione delle clausole contenute nel presente articolo.

Art. 22
(Contratti di inserimento)

Il contratto di inserimento, in riferimento all'accordo interconfederale specifico, è operativo a seguito della definizione delle modalità esecutive dei piani individuali di inserimento e con la strutturazione di un progetto idoneo ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo che è proprio delle strutture sanitarie.
Per la definizione del cennato progetto e della correlata formazione si prevedono percorsi differenziati con una durata di 9 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale A2, di 14 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale B, di 18 mesi per l'inserimento nella posizione funzionale C.
L'inquadramento iniziale per il progetto di inserimento nella posizione funzionale A2 è la posizione A, con 20 ore di formazione teorica; quello per il progetto d'inserimento nella posizione funzionale B è la posizione A3 con 40 ore di formazione teorica; quello per il progetto di inserimento nella posizione funzionale C e la posizione B3, con 60 ore di formazione teorica.

Art. 23
(Rapporti di lavoro a tempo determinato)

Possono essere stipulati rapporti di lavoro a tempo determinato in tutte le Strutture comprese nell'ambito di applicazione del presente contratto, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo.
L'apposizione del termine, in tutti i casi, è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da atto scritto, di cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro un massimo di cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, nel quale devono essere specificate le ragioni di cui al comma precedente.
La proroga del contratto a tempo determinato è ammessa, con il consenso del lavoratore, solo qualora la durata iniziale sia inferiore a tre anni.
In tal caso la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale è stato stipulato il contratto a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.
L'assunzione di personale a tempo determinato non è ammessa:
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso le Strutture nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e a licenziamenti individuali e/o plurimi per riduzione di personale per le stesse mansioni;
- presso le Strutture in cui siano utilizzati lavoratori con orario ridotto a seguito dell'applicazione degli accordi sui contratti di solidarietà difensivi;
- presso le Strutture che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni.
A titolo esemplificativo il ricorso ad assunzioni a tempo determinato è possibile nelle seguenti ipotesi:
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, psicopedagogiche o assistenziali, attuate in accordo con le UU.SS.LL. o province, regioni o comuni, in via sperimentale 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.)

Le 3

Cont. Art. 21
Art. 22
Art. 23
12

Alc. Bl
Qu
E3
H
B
Mm

Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopprimere 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.

Art. 24
(Somministrazione di lavoro)

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

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

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

Tale causale trova la sua motivazione nella carenza, ormai strutturale e non contingente, specialmente in alcune regioni, di staffetto personale, così ovviamente 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 dall'inderogabile necessità di garantire sempre, senza soluzione di continuità, ottimali livelli di assistenza ai degenzi, così tutelando il diritto alla salute degli utenti.

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

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

I contratti di somministrazione di cui al precedente articolo e i contratti a tempo determinato (così come considerati all'ultimo comma dell'art. 23) non potranno superare complessivamente la percentuale massima del 40% del numero dei dipendenti a tempo indeterminato.

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

Art. 26
(Telelavoro)

1. Definizione

Il telelavoro, 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 c.c.n.l.

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

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

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

3. Postazione di lavoro

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

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

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

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

4. Collegamenti telefonici

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

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

5. Arredi

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

6. Orario

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

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

7. Comunicazione, informazione

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

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

8. Riunioni e convocazioni aziendali

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

9. Diritti sindacali

Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda tramite l'istituzione di una bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo, alla elezione delle R.S.U. 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 c.c.n.l.

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.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten initials 'De' and 'Les' on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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 R.S.U., o in loro assenza alle R.S.A., o in loro assenza alle Rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie del contratto, per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo, fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con il lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

11. Sicurezza

Il lavoratore sarà comunque informato sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro. Secondo la normativa vigente (D.Lgs. n. 81/08) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile della sicurezza dell'azienda di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili. E' facoltà del lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In ogni caso, ai sensi del D.Lgs. n. 81/08, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi e agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre il lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

12. Riservatezza

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

Art. 27 (Assegnazione e trasferimento del lavoratore)

Il trasferimento del personale in presidi, servizi, uffici della Struttura diversi dalla sede di assegnazione sarà utilizzato dalla Direzione della struttura stessa in relazione alle esigenze di servizio, secondo criteri concordati con la Rappresentanza sindacale di cui all'art. 77, nel rispetto dell'art. 13 della legge n. 300/1970. L'assegnazione, invece, del personale nell'ambito dei servizi, uffici, presidi della Struttura cui originariamente è stato assegnato il dipendente rientra nel potere organizzativo della stessa struttura e non soggetto ai vincoli di cui al comma precedente.

Art. 28 (Riposo settimanale)

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

Art. 29 (Festività)

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

- Capodanno (1° gennaio);
- Epifania (6 gennaio);
- Anniversario della Liberazione (25 aprile);
- Lunedì di Pasqua;
- Festa del lavoro (1° maggio);
- Festa della Repubblica (2 giugno);
- Assunzione della Madonna (15 agosto);
- Ognissanti (1° novembre);
- Immacolata Concezione (8 dicembre);
- Natale (25 dicembre); - S. Stefano (26 dicembre); - Santo Patrono.

In occasione delle suddette festività decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 49. I lavoratori che, per ragioni inerenti al servizio, dovranno tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, avranno comunque diritto ad un corrispondente riposo da fruire, di norma e compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'Amministrazione, sentito l'interessato.

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

Art. 30 (Ferie)

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di trenta giorni lavorativi per anno solare. Per i casi in cui l'orario di servizio non sia distribuito su sei giorni lavorativi settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere effettuato con riferimento a giornate lavorative di sei ore.

Al personale di cui alla lett. a) 1° comma del successivo art. 81 spetta, in aggiunta alle ferie ordinarie di giorni trenta, un ulteriore periodo di quindici giorni, di cui alla legge 28 marzo 1968, n. 416, e successive modificazioni ed integrazioni. In occasione del godimento del periodo di ferie, decorre a favore del lavoratore la normale retribuzione di cui al successivo art. 49, con esclusione delle indennità specificamente connesse alla presenza in servizio.

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

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

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

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

Le chiusure annuali delle Strutture sanitarie, ove autorizzate dalle autorità competenti, sono computate nelle ferie, fatte salve cinque giornate, che potranno essere fruiti in altro periodo, scelto dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e dell'azienda. Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita del godimento annuale delle ferie.

Art. 31 (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 secondo grado, spetta al lavoratore un permesso limitatamente a cinque giorni di calendario comprensivi del giorno di decesso che non verrà computato solo nell'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 legge 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 cinque 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 secondo grado, spetta al lavoratore un permesso di tre giorni lavorativi all'anno;

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

2) Permessi non retribuiti

Purchè siano garantite le esigenze di servizio, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77, i lavoratori potranno richiedere di essere posti in permesso senza assegni, con diritto al mantenimento del posto di lavoro:

- al fine di partecipare ai corsi di qualificazione, aggiornamento e specializzazione professionale attinenti al servizio. Ove la struttura sanitaria, per sua necessità, invii il proprio personale a corsi come sopra previsti, i permessi saranno retribuiti. Dovranno peraltro essere presentati i risultati degli esami e le dichiarazioni attestanti la frequenza ai corsi;
- in caso di comprovata e documentata esigenza di prolungata assistenza per malattia di familiari (figli, coniuge, convivente risultante dallo stato di famiglia, genitori) il dipendente può fruire di permesso, di norma non inferiore a quindici giorni e non superiore a sei mesi;
- in caso di attività di volontariato o partecipazione a programmi sanitari nei Paesi in via di sviluppo, il dipendente può fruire di permesso ai sensi della legge 26 febbraio 1987, n. 49;
- per la durata di due 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, della legge n. 53/2000 - dal Regolamento interministeriale del 21 Luglio 2000, n. 278 pubblicato sulla G.U. 11 ottobre 2000, serie generale 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;
- nei casi previsti dall'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001 (congedo per affidamenti preadottivi internazionali);
- 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 prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente;
- il lavoratore può richiedere i permessi ai sensi degli artt. 5 e 6 della legge n. 53/2000.

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 artt. 16, 17 e 20 del D.Lgs. n. 151/2001 compete l'80% dell'intera retribuzione. Detto trattamento economico spetta al lavoratore padre nelle ipotesi contemplate dall'art. 28 del cennato D.Lgs. n. 151/2001.

Quanto sopra previsto si applica anche nei casi previsti dagli artt. 26, 1° comma, e 27, 1° comma, del D.Lgs. n. 151/2001. Nel periodo di astensione facoltativa previsto dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri compete il 30% dell'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, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre ed il lavoratore padre hanno diritto al prolungamento fino a tre 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, del D.Lgs. n. 151/2001.

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-parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici madri competono, inoltre, i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001. Detti periodi di riposo sono riconosciuti al lavoratore padre nelle ipotesi previste dall'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'art. 39 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. 47 del D.Lgs. n. 151/2001. 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 sette 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 legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni

Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni, nonchè i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 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 un mese dopo la cessazione del servizio. Il lavoratore che, salvo caso di comprovato impedimento, non si mette a disposizione della Struttura sanitaria entro un mese dalla data di cessazione del servizio potrà essere considerato dimissionario.

Art. 32

(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 debilitazione psicofisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure a sostegno:

- concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- 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;
- 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.

Art. 33

(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:

- concessione di aspettativa non retribuita per l'intera durata del progetto di recupero presso strutture specializzate;
- concessioni di permessi giornalieri non retribuiti;
- 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;
- 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.

Art. 34

(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 ed 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. 77 concorderanno i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi propedeutici ed ai corsi professionali, indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche, che comunque non dovranno superare il 10% delle stesse, si da garantire la funzionalità dei servizi.

Per indicare la graduatoria dei beneficiari, le Amministrazioni e i Rappresentanti sindacali di cui all'art. 77 dovranno dare la precedenza agli OSS, OTA, agli ausiliari socio-sanitari specializzati e alle ulteriori analoghe figure professionali.

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

Parimenti a quanto sopra previsto, le parti firmatarie, a livello regionale e provinciale, si faranno carico di far predisporre dagli Assessorati regionali alla sanità e all'assistenza e dalle Aziende ASL 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 2° comma, i lavoratori frequentanti i corsi di cui ai commi precedenti potranno godere di una riduzione di quattro ore settimanali di servizio, con retribuzione, per il periodo di effettiva frequenza alla scuola.

A tal fine i lavoratori dovranno fornire all'Amministrazione il certificato di iscrizione al corso, il calendario degli studi e, successivamente, i certificati di regolare frequenza. Le domande dovranno essere presentate per iscritto non oltre il 30 settembre di ogni anno. La riduzione di orario non 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. 151/2001 e dalla legge n. 104/1992.

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. 77.

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

Art. 35
(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 del D.Lgs. n. 502/1992 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. 34.

Al riguardo le parti concorderanno in contrattazione decentrata aziendale criteri e modalità di applicazione.

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

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

Dato il carattere tuttora - almeno in parte - sperimentale della formazione continua, le parti concordano che, nel caso di mancata acquisizione dei crediti nel triennio da parte del personale interessato, non trova applicazione la specifica disciplina prevista dall'art. 16-quater del D.Lgs. n. 502/1992.

In materia di formazione è tuttora vigente in Italia l'art. 16 bis e segg. del d.lgs. n. 502/1992 ed in materia di formazione continua in ambito medico-sanitario la legge 214 del 22.12.2011, all'art. 33 che introduce in maniera decisa le responsabilità dei professionisti, prevedendo l'obbligo dei corsi ECM. Atteso quanto previsto dalla legge, che l'azienda sanitaria ha in organico professionisti sanitari e che per tali lavoratori la legge prevede l'acquisizione di crediti formativi di Educazione Continua in Medicina, le Parti convengono sull'istituzione di strumenti di sostegno a tali percorsi formativi. A tal fine le Parti, per garantire la formazione continua a tutto il personale del ruolo sanitario ed implementare le attività di formazione in ambito aziendale favoriranno metodi di formazione a distanza e sul campo ove impossibilitati ad erogarla in aula. Le Parti individuano nello strumento della Bilateralità, la risorsa per le aziende per il finanziamento della formazione dei propri lavoratori, attraverso l'utilizzo delle previsioni contrattuali per la fruizione dell'Educazione Continua in Medicina.

Art. 36
(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 una 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.

Art. 37
(Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio)

L'Amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dipendente per fatti e/o atti direttamente connessi all'adempimento dei compiti di ufficio ed allorché 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 all'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 V
NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 38
(Comportamento in servizio)

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

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

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

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

Art. 39
(Ritardi e assenze)

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

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

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

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

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

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

M. Blu
P. M.
C. M.
A.
S.
L.
R.
L.
L.

De
MM
Aut
E3
Le3

(Numerous handwritten signatures and initials)

Art. 40
(Permessi - Recuperi)

Al dipendente possono essere concessi dall'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.

Art. 41
(Provvedimenti disciplinari)

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Amministrazione in conformità all'art. 7 della legge n. 300/1970 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle O.O.S.S. cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità ed immodificabilità della contestazione disciplinare.

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

Si pattuisce che il predetto termine di trenta giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al Rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere "ab initio" per ulteriori trenta giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

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

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

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

che:
a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione ai sensi dell'art. 39, o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

d) non si attenga alle disposizioni terapeutiche impartite, non si attenga alle indicazioni educative, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;

e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dalla Struttura;

f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligenzemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;

g) tenga un contegno scorretto 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 équipes direttive;

i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Struttura sanitaria, fermi restando i diritti tutelati dalla legge n. 300/1970;

j) ometta di comunicare all'Amministrazione ogni mutamento, anche di carattere temporaneo dei dati di cui all'art. 12 del presente c.c.n.l., 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 tre giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per tre volte in un anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività ed alle ferie;

C) recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di un anno dall'applicazione della prima sanzione;

D) assenze per simulata malattia;

E) introduzione di persone estranee nell'azienda senza regolare permesso; F) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;

G) alteri o falsifici 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, all'amministrazione o a terzi;

J) per tolleranza di abusi commessi da dipendenti;

K) per svolgimento di attività continuativa privata, o comunque per conto terzi, con esclusione dei rapporti a tempo parziale;

L) per i casi di concorrenza sleale posti in essere dal dipendente, secondo i principi generali di diritto vigenti;

M) detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno della struttura;

N) molestie di carattere sessuale rivolte a degenti e/o accompagnatori all'interno della struttura;

O) per atti di libidine commessi all'interno della struttura.

E' in facoltà dell'Amministrazione di provvedere alla sospensione cautelare onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento. Al dipendente sospeso cautelativamente 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

Art. 42
(Trattamento economico di malattia ed infortunio)

In caso di assenza per malattia ed infortunio non professionale il lavoratore deve informare immediatamente, di norma, prima dell'inizio del turno di servizio, la Direzione sanitaria o quella amministrativa, secondo le rispettive competenze, e trasmettere l'attestazione di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

L'infortunio sul lavoro (anche "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 primo 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 due 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 quattro anni precedenti ad ogni inizio di malattia, computando altresì la malattia in corso.

Il trattamento stesso non compete in caso di accertata trasformazione della malattia in invalidità pensionabile. Detto trattamento non deve essere comunque superiore a quello che il lavoratore avrebbe percepito al netto se avesse lavorato, a titolo di emolumenti stipendiali fissi e non variabili. La corresponsione dell'integrazione va corrisposta in base alle norme di legge (legge 29 febbraio 1980, n. 33, art. 1).

Il datore di lavoro può recedere dal rapporto allorché il lavoratore si assenti oltre il limite dei diciotto mesi complessivi nell'arco di un quadriennio mobile. Si conviene, però, che in via eccezionale, per quei lavoratori che abbiano una ricaduta nello stesso evento morboso che ha comportato un prolungato ricovero

De
F03
Conti
EB

De Bla
A
Ad
L
N
va
D
A
De
A
17
Am

ospedaliero, in atto al momento della scadenza del prefissato periodo di comporto, questo va prolungato di due mesi, da diciotto a venti mesi; qualora il predetto ricovero ospedaliero sia ancora in atto alla scadenza del 20° mese, il lavoratore ha diritto a richiedere un periodo di aspettativa non retribuito, che può protrarsi per un massimo di tre mesi (dal 20° al 23° mese), purchè permanga la situazione di ricovero ospedaliero;

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

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 e disposta ai sensi dell'art. 5 della legge n. 300/1970, nelle fasce orarie di reperibilità previste dal D.M. 8 gennaio 1985 (G.U. n. 33/1985) e successive modificazioni.

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

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

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

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

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'ufficio medico legale della azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, le aziende favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, ove ottenuto, il beneficio decorre dalla data della domanda di accertamento.

Art. 43

(Assicurazioni ed 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.

Art. 44

(Tutela della salute ed ambiente di lavoro)

In materia di sicurezza e salute dei lavoratori, così come disciplinata dal D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, modificato e integrato dal D.Lgs. 19 marzo 1996, n. 242, le parti si richiamano all'accordo collettivo nazionale firmato il 16 dicembre 1996, riportato nell'Allegato 6, facente parte integrante del presente c.c.n.l.

TITOLO VII

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

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 tre 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 convergono 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.

Art. 45

(Il sistema di classificazione del personale)

Il sistema di classificazione è articolato in cinque categorie denominate, rispettivamente, A, B, C, D ed E.

Nell'ambito della categoria D è previsto un livello economico super (DS) articolato in cinque posizioni economiche.

Categorie e relative posizioni economiche sono individuate nelle declaratorie, riportate nell'art. 51, che descrivono l'insieme delle caratteristiche e dei requisiti indispensabili per la classificazione delle posizioni di lavoro. Nelle declaratorie sono inoltre indicate le nuove denominazioni di alcune figure professionali.

Ai soli fini delle normative vigenti, il personale dipendente, con riferimento a quanto previsto dall'art. 2095 cod. civ., è suddiviso in:

- impiegati: il personale inquadrato nelle posizioni economiche da B1 ad E2, compreso l'impiegato d'ordine e l'operatore di centri elettronici, inquadrati nella posizione B;
- operai: il restante personale.

Art. 46

(Norma generale d'inquadramento)

Le parti, in caso di eventuali modificazioni e integrazioni dei profili o di istituzione 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. 52.

Art. 47

(Norma di qualificazione e progressione professionale)

Fermo restando le dinamiche già previste, il personale dipendente sarà inquadrato nelle posizioni economiche superiori della medesima categoria, allorché, in rapporto all'Organizzazione aziendale sulla base di percorsi lavorativi, formativi o di tutoraggio individuati, definiti e prefissati dalla Struttura - con esclusione di quelli imposti obbligatoriamente da norme di legge - acquisisca maggiore professionalità anche attraverso attestati di aggiornamento professionale e/o specifiche conoscenze che consentano la sua utilizzazione in mansioni lavorative più qualificate, che richiedano maggiore autonomia e responsabilità.

Sarà valutata anche la richiesta disponibilità alla integrazione delle mansioni e all'acquisizione di parti di competenze riferite ad altre posizioni lavorative di pari o di diverso livello economico.

Altre a livello regionale, come previsto dall'art. 7, punto c) saranno definiti ulteriori elementi di valutazione e indicatori di valorizzazione della professionalità da attribuire alle posizioni lavorative per completare i criteri già individuati nei punti precedenti e che dovranno anche tenere conto della esperienza acquisita e/o delle attitudini e/o delle potenzialità.

Le parti si incontreranno con cadenza annuale per verificare la possibilità di dare concretezza a livello aziendale ai meccanismi migliorativi innanzi delineati.

Art. 48

(Passaggio di posizione o di categoria)

Si conviene che tutti i dipendenti che ottengono il passaggio ad una posizione economica superiore nell'ambito della stessa categoria sono tenuti, ove necessario, a svolgere anche i compiti già in precedenza espletati.

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

Impiegato d'ordine, centralista, portiere centralista, operaio specializzato, operatore di centri elettronici, autista, operaio manutentore, operatore tecnico addetto all'assistenza (OTA), cuoco, assistente socio-sanitario con funzioni educative, assistente socio-sanitario con funzioni di sostegno, ausiliari socio-sanitari specializzati già inquadrati al 4° livello, a seguito di corsi professionali interni già espliciti o per accordi aziendali.

Sono inoltre compresi nella posizione le seguenti qualifiche, che hanno già assunto la denominazione a fianco indicata:

Operaio ad alta specializzazione
Operaio tecnico = operaio specializzato
Perforatore = operatore di centri elettronici

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione B1

Impiegato d'ordine con 5 anni di anzianità, cuoco con 10 anni di anzianità, nella stessa qualifica e nella stessa struttura.
Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione B2

Operatore socio sanitario, autista addetto saltuariamente alla conduzione di autoambulanza, animatore, tecnico di attività motoria in acqua, impiantista.
E' inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, che ha già assunto la denominazione a fianco indicata:

Impiantista = operaio impiantista

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione B3

Educatore (senza titolo specifico, ad esaurimento), insegnante (senza titolo specifico), ad esaurimento, istruttore di nuoto, assistente per l'infanzia, capocuoco, autista di ambulanza.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione B4

Con decorrenza dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l. gli educatori senza titolo specifico con quindici anni di servizio maturati nella stessa struttura sono inquadrati dalla posizione B3 alla posizione B4.

Successivamente l'inquadramento avviene al compimento di cinque anni di anzianità nella medesima struttura, gli anni già maturati alla sottoscrizione del presente contratto saranno computati in ragione di un terzo.

Fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione C

A decorrere dal 1° gennaio 2005 gli educatori senza titolo specifico con diploma di scuola media superiore, già inquadrati in posizione economica B4 e quelli con 15 anni di servizio nella medesima struttura, sono inquadrati in categoria C.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

L'impiegato amministrativo di concetto, infermiere psichiatrico con un anno di scuola, programmatore di centro elettronico, insegnante corsi formazione professionale, puericultrice, infermiere generico, massaggiatore (ad esaurimento), massofisioterapista, autista di ambulanza del sistema di emergenza-urgenza (accordo Ministero salute e regioni del 22 maggio 2003), operatore tecnico coordinatore capo servizi operai, cuoco diplomato con titolo di scuola alberghiera, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l.

Posizione C1

Impiegato amministrativo di concetto, al compimento di cinque anni di anzianità nella medesima struttura e nella medesima qualifica, gli anni già maturati alla data della sottoscrizione del presente c.c.n.l. saranno computati in ragione di un terzo.

Assistente tecnico dotato di titolo specifico alla funzione espletata - capo servizio, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione C2

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione C3

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione C4

Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione D

Personale infermieristico (infermiere, infermiere psichiatrico con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale); personale tecnico-sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico-sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale, cappellano.

Collaboratore amministrativo

E' inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, che ha già assunto la nuova denominazione a fianco indicata:

Collaboratore direttivo = collaboratore amministrativo

Posizione D1

1) Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 20 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

2) Personale tecnico-sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale.

Alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale di cui al punto 2 ai fini dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. è calcolata al 100% fino al 15° anno di servizio e al 50% per la rimanenza. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Posizione D2

1) Infermieri, infermieri psichiatrici con 2 anni di scuola, ostetrica, dietista, assistente sanitario, infermiere pediatrico, podologo, igienista dentale, con anzianità di 25 anni nella stessa qualifica e nella stessa Struttura sanitaria.

2) Personale tecnico sanitario (tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, tecnico di neurofisiopatologia, tecnico ortopedico, tecnico di fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, odontotecnico, ottico); personale della riabilitazione (tecnico audiometrista, tecnico audioprotesista, fisioterapista, logopedista, ortottista, terapeuta della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva, tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale, terapeuta occupazionale, massaggiatore non vedente, massofisioterapista con tre anni di corso, educatore professionale); assistente sociale.

Alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. il personale di cui al punto 2 ai fini dell'inquadramento è equiparato a quello del punto 1, con la sola differenza che l'anzianità maturata alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l. è calcolata al 100% fino al 15° anno di servizio e al 50% per la rimanenza. Tutti i profili previsti nelle precedenti posizioni economiche a seguito della progressione orizzontale prevista dall'art. 47.

Capo servizio e ufficio amministrativo in struttura sanitaria fino a 250 p.l., di Ospedali classificati, Presidi e IRCCS fino a 120 p.l.

E' inoltre compresa nella posizione la seguente qualifica, che ha già assunto la nuova denominazione a fianco indicata:

De

Le 3

conti

EB

Me Phu

Qu

Fedo

A

A

Em R

A

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

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

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

Tali qualifiche comportano, in strutture residenziali e/o tutelari, assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

Posizione "A3"

Tali qualifiche comportano, in strutture residenziali e/o tutelari, assistenza alla persona per favorire l'autosufficienza giornaliera (esempio: aiuto alla persona, all'assunzione dei pasti, ad alzarsi, vestirsi, e all'igiene personale del paziente).

Categoria "B"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati;
- capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni e specializzazioni professionali; - autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima.
- requisiti culturali e professionali;
- possesso di licenza della scuola dell'obbligo unita a specifici titoli e abilitazioni professionali o attestati di qualifica.

Per l'OTA, il titolo specifico è quello previsto dal D.M. n. 295/1991, così come recepito negli accordi del 25 novembre 1991 e del 6 dicembre 1991, che fanno parte integrante del presente contratto (Allegato 5).

Posizione "B/B1"

Comprende posizioni di lavoro che comportano attività di natura amministrativa d'ordine, di vigilanza e controllo, di carattere assistenziale, educative, tecnico e/o di specializzazione tecnologica di sostegno.

Le posizioni di lavoro sono caratterizzate da autonomia vincolata da prescrizioni di carattere generale, ovvero da prestazioni particolareggiate nell'ambito di procedure o prassi definite.

La posizione conferisce piena responsabilità dei compiti e delle singole operazioni assegnate, i cui risultati sono soggetti a verifiche immediate, periodiche e complete.

A titolo esemplificativo i compiti attribuiti comportano:

- assistenza diretta alla persona, anche tendente a ridurre i rischi di isolamento e di emarginazione ed a favorire l'autonomia nel proprio ambiente di vita, in relazione con l'esterno e di tramite con servizi e risorse sociali;
- conduzione, uso e manutenzione di macchinari, strumenti ed impianti anche complessi per i quali occorre una formazione tecnica e professionale unitamente ad eventuale abilitazione, qualificazione o patente;
- funzioni di sostegno alla persona, assistenza socio-sanitaria, profilassi, prevenzione, igiene della persona;
- conduzione e manutenzione di apparecchiature elettroniche ed elettromedicali;
- conduzione delle cucine con preparazione dei cibi secondo modalità prestabilite; - attività di segreteria, di dattilografia, di digitazione, inserimento ed elaborazione dati; - conduzione, manutenzione e pulizia di pulmini ed automezzi in genere.

Posizione "B2"

Comprende posizioni di lavoro che comportano l'esecuzione di funzioni tecniche, di vigilanza, educative, d'insegnamento e di supplenza all'anziano ed al disabile, anche mirate al recupero e reinserimento di soggetti con menomazioni psico-fisiche, che richiedono conoscenze specifiche indispensabili per l'espletamento dei propri compiti che possono comportare anche funzioni di natura amministrativa, con svolgimento di mansioni tecniche, amministrative e contabili.

Operatore socio sanitario: svolge le attività descritte dall'accordo Conferenza-Stato regioni del 22 febbraio 2001, pubblicato in G.U. n. 91 del 19 aprile 2001, così come recepito in sede regionale.

Posizione "B3"

Appartengono, inoltre, alla posizione i lavoratori con particolare specializzazione; collaborano alla redazione della programmazione delle attività con responsabilità diretta nell'attuazione di programmi di lavoro e delle attività da loro svolte.

Appartengono a questo profilo economico anche i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro per le quali è necessario il coordinamento di altri lavoratori, nonché l'assunzione di responsabilità per il loro operato.

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici; essi rispondono del proprio operato ai responsabili del servizio e/o dell'area.

Le posizioni lavorative comportano:

- conoscenze specifiche proprie della qualificazione professionale richiesta;
- coordinamento nei confronti di unità operative cui si è preposti;
- mansioni esecutive senza valutazioni di merito, anche impiegando metodi di lavoro prestabilito.

Posizione "B4"

Gli educatori senza titolo specifico con 15 anni di anzianità di servizio maturata alla data dell'entrata in vigore del presente c.c.n.l. L'inquadramento nella posizione B4 potrà avvenire anche al verificarsi delle condizioni previste nel precedente art. 47.

Categoria "C"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze teoriche specialistiche di base, capacità tecniche elevate per l'espletamento delle attribuzioni, autonomia e responsabilità secondo metodologie definite e precisi ambiti di intervento operativo proprio del profilo, eventuale coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale, con assunzione di responsabilità dei risultati conseguiti.

Posizione "C"

Le qualifiche di questa posizione comportano:

- l'esecuzione di funzioni amministrative, contabili, tecniche e sanitarie, prestazioni che richiedono preparazione e capacità professionali per la disposizione di provvedimenti o di interventi diretti all'attuazione di programmi di lavoro cui è richiesta la collaborazione nell'ambito di un'attività omogenea, nonché funzioni educative mirate al recupero e reinserimento di soggetti portatori di menomazioni psicofisiche;
- la conoscenza di tecniche particolari nonché l'impiego di apparecchiature anche complesse.

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

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

Profili professionali

Personale tecnico: programmatore.

Provvede, nell'ambito dei sistemi informativi, alla stesura dei programmi, ne cura l'aggiornamento, la manutenzione ivi compresa la necessaria documentazione; garantisce, per quanto di competenza, il corretto utilizzo dei programmi fornendo informazioni di supporto agli utenti; collabora a sistemi centralizzati o distribuiti sul territorio.

Educatore: senza titolo specifico, con diploma di scuola media superiore già inquadrati in posizione economica B4 sono inquadrati in categoria C.

Posizione "C1"

Assistente tecnico: esegue operazioni di rilevanza tecnica riferita alla propria attività quali, ad esempio, indagini, rilievi, misurazioni, rappresentazioni grafiche, sopralluoghi e perizie tecniche, curando la tenuta delle prescritte documentazioni sovrintendendo all'esecuzione dei lavori assegnati e garantendo l'osservanza delle norme di sicurezza; assiste il personale delle posizioni superiori nelle progettazioni e nei collaudi di opere e procedimenti, alle predisposizioni di capitolati, alle attività di studi e ricerca, alla sperimentazione di metodi, nuovi materiali ed applicazioni tecniche.

Personale amministrativo: impiegato di concetto.

Svolge mansioni amministrativo-contabili complesse con elaborazione concettuale - anche mediante l'ausilio di apparecchi terminali elettronici o di altra tecnologia, anche informatica - quali, ad esempio, ricezione e istruttoria di documenti, compiti di segreteria, attività di informazione ai cittadini, collaborazione ad attività di programmazione, studio e ricerca.

De
E3

Al Ba
@
Aulo
Lc3
K
M
lm di

MM
coati
L
P
K
lm di

Posizione "C2"
Posizione "C3"
Posizione "C4"

L'inquadramento nelle posizioni C1, C2, C3 e C4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente art. 47.

Categoria "D"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono, oltre a conoscenze teoriche specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, autonomia e responsabilità proprie, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa nell'ambito delle strutture operative previste dal modello organizzativo aziendale. Posizione "D"

Profili professionali

Collaboratori professionali sanitari

Per le attribuzioni ed i requisiti culturali e professionali di tale personale si fa rinvio ai decreti del ministero della Sanità o alle disposizioni di leggi e regolamenti a fianco di ciascuno indicati:

Personale infermieristico:

Infermiere: D.M. 14 settembre 1994, n. 739;
Ostetrica: D.M. 14 settembre 1994, n. 740;
Dietista: D.M. 14 settembre 1994, n. 744;
Assistente sanitario: D.M. 17 gennaio 1997, n. 69;
Infermiere pediatrico: D.M. 17 gennaio 1997, n. 70;
Podologo: D.M. 14 settembre 1994, n. 666;
Igienista dentale: D.M. 14 settembre 1994, n. 669.

Personale tecnico-sanitario

Tecnico sanitario di laboratorio biomedico: D.M. 14 settembre 1994, n. 745;
Tecnico sanitario di radiologia medica: D.M. 14 settembre 1994, n. 746;
Tecnico di neurofisiopatologia: D.M. 15 marzo 1995, n. 183;
Tecnico ortopedico: D.M. 14 settembre 1994, n. 665;
Tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare: D.M. 27 luglio 1998, n. 316;
Odontotecnico: art. 11 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992; Ottico: art. 12 del R.D. 31 maggio 1928, n. 1334 e D.M. 23 aprile 1992.

Personale della riabilitazione

Tecnico audiometrista: D.M. 14 settembre 1994, n. 667;
Tecnico audioprotesista: D.M. 14 settembre 1994, n. 668;
Fisioterapista: D.M. 14 settembre 1994, n. 741;
Logopedista: D.M. 14 settembre 1994, n. 742;
Ortottista: D.M. 14 settembre 1994, n. 743;
Terapista della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva: D.M. 17 gennaio 1997, n. 56;
Tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psicosociale: D.M. 17 gennaio 1997, n. 57;
Terapista occupazionale: D.M. 17 gennaio 1997, n. 136;
Massaggiatore non vedente: legge 19 maggio 1971, n. 403;
Educatore professionale: D.M. 8 ottobre 1998, n. 520.

Assistente sociale

I contenuti e le attribuzioni del profilo di assistente sociale sono quelli previsti dall'art. 1 della legge 23 marzo 1993, n. 84.

Collaboratore tecnico-professionale

Svolge attività prevalentemente tecniche che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito; collabora nelle attività di studio e programmazione. Le attività lavorative del collaboratore tecnico-professionale si svolgono nell'ambito dei settori tecnico, informatico e professionale, secondo le esigenze organizzative e funzionali delle aziende ed enti ed i requisiti culturali e professionali posseduti dal personale interessato.

Collaboratore amministrativo

Svolge attività amministrative che comportano un'autonoma elaborazione di atti preliminari e istruttori dei provvedimenti di competenza dell'unità operativa in cui è inserito.

Posizione "D1"

Posizione "D2"

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

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

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

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

Le prestazioni esercitate sono soggette a controlli periodici.

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

Posizione "D3"

Posizione "D4"

L'inquadramento nelle posizioni D1, D3 e D4 potrà anche avvenire al verificarsi delle condizioni previste nel precedente art. 47.

Categoria "DS"

Appartengono a questa categoria i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di risorse umane, coordinamento di attività didattica, iniziative di programmazione e proposta.

Posizione "DS"

Coordinatore

Coordina l'attività del personale assegnato nell'unità operativa cui è preposto; predispone i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze del lavoro di gruppo; collabora all'attività didattica nell'ambito dell'unità operativa e, inoltre, può essere assegnato a funzioni dirette di "tutor" in piani formativi.

Posizione "DS1"

Posizione "DS2"

Posizione "DS3"

Posizione "DS4"

Categoria "E"

Sono inquadrati nelle relative posizioni i funzionari che svolgono attività caratterizzate da autonomia decisionale di diversa ampiezza, in relazione alle dimensioni dell'ufficio o servizio cui sono preposti o alle dimensioni operative del presidio.

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

Dle
MM
Lez
lm

EB Auto Pan
Vogel
R
A
a
22

St
De
Coel
A
se
SP
J

Nelle Strutture sanitarie dove le unità operative di sanitari laureati non medici non sono articolate in tre posizioni funzionali, l'inquadramento va effettuata nella prima posizione E, fatta salva l'eventuale maggiore qualifica già attribuita dalla Struttura.

Posizione "E"
Posizione "E1"
Posizione "E2"

L'inserimento nelle posizioni economiche E, E1 e E2 avverrà in rapporto al modello organizzativo e alla dimensione della Struttura sanitaria.

Art. 52

(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 31 dicembre 2004. A tale Commissione è rinviata anche la valutazione dell'introduzione di nuove figure professionali previste dal Ministero della salute.

Art. 53
(Omissis)

Art. 54

(Elemento aggiuntivo della retribuzione - E.a.d.r.)

Per il personale degli Ospedali classificati, Presidi, Case di cura, IRCCS, (ex Ospedali classificati o ex Case di cura) l'E.a.d.r. è così determinato:

Posizioni economiche

Da A a B4	Da C a D2	Da D3 a E2
Euro 247,80	Euro 309,87	Euro 371,85

Gli importi dell'E.a.d.r. sopra indicati non riguardano le figure professionali che hanno fruito del passaggio di categoria, per le quali l'importo dell'E.a.d.r. rimane così determinato:

Da D a D2	Da D3 a DS4
Euro 154,94	Euro 216,91

Per il personale delle Strutture e delle figure professionali non comprese nei due commi precedenti l'E.a.d.r. è pari a euro 154,94.

Art. 55

(Indennità integrativa speciale - Contingenza)

I valori dell'indennità integrativa speciale (contingenza) sono conglobati e ricompresi, nella retribuzione tabellare di cui all'art. 50.

Art. 56

(Retribuzione individuale di anzianità "ad personam")

I trattamenti retributivi individuali di anzianità sono globalmente congelati e bloccati nella misura complessiva spettante al 31 dicembre 1990, per cui nessun ulteriore incremento economico sarà maturato a partire dall'1 gennaio 1991, non venendosi più, quindi, a maturare, da tale data, alcun altro scatto aggiuntivo di anzianità per i futuri bienni a favore del dipendente.

Art. 57

(Trattamento economico conseguente a passaggio alla categoria superiore)

Nel caso di passaggio alla categoria superiore, eventuali assegni "ad personam" uguali o superiori al valore tabellare della prima posizione economica utile possono concorrere all'inquadramento nella posizione economica stessa.

Art. 58

(Paga giornaliera e oraria)

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

- retribuzione come da relativa posizione;
- retribuzione individuale di anzianità "ad personam";
- E.a.d.r.;
- assegno "ad personam";
- indennità per mansioni superiori.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera, come sopra calcolata, per 6, ovvero per 6,33 per coloro che effettuano l'orario di lavoro di 38 ore.

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 esplicata, facendosi riferimento ai parametri retributivi e orari giornalieri come innanzi determinati.

Art. 59

(Lavoro supplementare e straordinario)

Il tetto annuo di ore supplementari e straordinarie non può superare di norma le 180 ore annue per dipendente.

E' considerato lavoro supplementare quello effettuato oltre le 36 ore settimanali per il personale inquadrato nelle posizioni economiche da A a DS3 (con esclusione del D4) e in 38 ore per il D4 e per il restante personale.

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. 77 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 di cui all'art. 77 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 (senza che, con ciò, il lavoratore perda le eventuali indennità di turno).

Fermo 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 rispettivamente compensati da una quota oraria della retribuzione in atto, come da art. 58, diviso il divisore mensile indicato all'art. 58, 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 di cui all'art. 29 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. 20 della banca delle ore.

Art. 60
(Pronta disponibilità)

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top, several smaller ones in the middle, and a signature at the bottom right.

Handwritten initials and signatures on the left margin, including 'le', 'lm', and 'mm'.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Comba', 'E3', and various other names.

Il servizio di pronta disponibilità è del tutto eccezionale. La valutazione in ordine all'opportunità e alla misura di adozione di tale istituto deve avvenire in sede locale, previa verifica con le Rappresentanze sindacali di cui all'art. 77.

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. 29 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 euro lorde per ogni 12 ore.

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

L'articolazione del turno di pronta disponibilità non può avere, comunque, durata inferiore alle 4 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 otto giorni di disponibilità nel mese.

Art. 61 (Indennità)

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

a) Indennità di rischio da radiazioni. Al personale classificato di categoria "A" da parte dell'esperto qualificato, ai sensi del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, viene riconosciuta l'indennità di rischio da radiazioni pari a euro 1.239,50 lorde annue frazionabile in rapporto all'effettivo servizio svolto. Detta indennità è comunque riconosciuta al personale tecnico sanitario di radiologia medica. Al personale sopra individuato compete altresì un periodo di permesso retribuito di giorni 15. La predetta indennità ed il permesso aggiuntivo vanno corrisposti nella misura integrale anche nel caso in cui il dipendente a tempo pieno svolga un orario di lavoro ridotto nella specifica attività di tecnico di radiologia.

b) Indennità di profilassi antitubercolare. Viene riconosciuta a tutto il personale operante in reparti o unità operative fisiologiche un'indennità di profilassi antitubercolare nella misura fissa ed uguale per tutti di euro 0,16 giornaliera lorde nei modi prescritti dalla legge 9 aprile 1953, n. 310, e successive modificazioni;

c) Indennità per servizio notturno e festivo. Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta un'indennità notturna rideterminata nella misura unica uguale per tutti di euro 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le 22.00 e le ore 6.00.

Per il servizio del turno prestato in giorno festivo compete un'indennità rideterminata in euro 17,82 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario del turno, ridotta a euro 8,91 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore.

I nuovi valori delle indennità decorrono dal 31 dicembre 2003.

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

d) Altre indennità

Indennità festiva e notturna:

La diversa articolazione dell'orario di lavoro nell'ambito del lavoro a turni necessita di uno specifico riconoscimento e valorizzazione degli operatori impiegati nel ciclo dei turni. A tal fine, fino alla definizione del c.c.n.l., l'indennità di turno notturno e festivo aumentano rispettivamente, da 2,74 euro a 3,50 euro per l'indennità notturna e, da 17,92 euro a 20,00 per l'indennità festiva.

Al personale sanitario, inquadrato nelle posizioni da B1 a D3 e al personale inquadrato nella categoria DS, agli OTA, agli OSS e agli Ausiliari specializzati stabilimento operante nelle terapie intensive, sub-intensive, nelle sale operatorie e nei servizi di nefrologia e dialisi, compete una indennità, per le giornate di effettivo servizio prestate, di euro 4,13 giornaliera.

1) L'indennità prevista al punto 2 della presente lett. d), maggiorata di euro 1,03 giornaliera, compete al solo personale sanitario assegnato ai servizi di malattie infettive.

2) Al personale ausiliario specializzato, agli OTA e agli OSS operanti nei servizi di malattie infettive, viene corrisposta l'indennità giornaliera di euro 1,03.

3) Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati nelle posizioni economiche da A fino a D3 e agli operatori inquadrati nella categoria DS, addetti a tutti i servizi attivati in base alla programmazione della Struttura ed operanti su almeno due turni (antimeridiano e pomeridiano) per l'ottimale utilizzazione degli impianti stessi, compete un'indennità giornaliera legata all'effettuazione dei turni di servizio programmati pari a euro 2,06. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità prevista dalla presente lett. d) al precedente punto 1.

Detta indennità è corrisposta purché vi sia una effettiva rotazione del personale sui due turni, tale che nell'arco del mese si evidenzii una stabile alternanza del turno di servizio, in relazione al modello adottato nella Struttura sanitaria.

4) Indennità per l'assistenza domiciliare

Al fine di migliorare l'assistenza territoriale agli anziani, ai disabili psico-fisici ed ai malati terminali, a decorrere dal 31 dicembre 2003, al personale del ruolo sanitario, nonché agli ausiliari specializzati addetti ai servizi socio-assistenziali, agli operatori tecnici addetti all'assistenza e/o agli operatori socio-sanitari, dipendenti delle strutture sanitarie che espletano in via diretta le prestazioni di assistenza domiciliare presso l'utente compete un'indennità giornaliera, nella misura sottoindicata, per ogni giorno di servizio prestato:

a) personale appartenente alla categoria A-B-B1 iniziale: euro 2,58 lorde;

b) personale appartenente alla categoria B, dalla posizione economica B2, C, D, DS: euro 5,16 lorde.

L'indennità non è corrisposta nei giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata o quando giornalmente non vengano erogate prestazioni ed è cumulabile con le altre indennità ove spettanti. Essa compete, con le stesse modalità, anche al personale saltuariamente chiamato ad effettuare prestazioni giornalieri per il servizio di assistenza domiciliare limitatamente alle giornate o alle quote di giornata in cui viene erogata la prestazione. L'indennità entra a far parte della nozione di retribuzione.

Art. 62 (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 alla data del 1° settembre 2001, la funzione di coordinamento dell'attività di determinati servizi e/o del personale assegnato all'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, e 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 euro 129,11 per tredici 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 controllo del personale dell'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 al 31 agosto 2001 (e che a quella data svolgevano attività di coordinamento), nonché alle caposala munite di titolo anch'esse già inquadrati nella categoria D, l'indennità di funzione in parte fissa nella misura mensile lorda di euro 129,11 per tredici 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 un'indennità di funzione in parte variabile, previo accordo sui criteri, sino ad un massimo di ulteriori euro 129,11 mensili, revocabile secondo gli stessi criteri sopra indicati.

Art. 63 (Indennità specifiche)

Sono confermate le seguenti indennità specifiche risultanti dal processo di riclassificazione economica, quali quote eccedenti dal conglobamento nello stipendio base delle indennità professionali e dalla rideterminazione dell'indennità di contingenza.

Dette indennità lorde, annue, da ripartire in 12 mesi, competono a far tempo dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema classificatorio al personale in servizio e di nuova assunzione, secondo la qualifica attribuita.

Le stesse, ove spettanti, sono rideterminate nella misura prevista dalla tabella sottostante nel caso di passaggio a posizione economica superiore o a diversa qualifica:

Infermiere generico, puericultrici, massaggiatore, massofisioterapisti eventualmente non inquadrati in D, e infermiere psichiatrico con un anno di corso
Posizione C/C1/C2/C3/C4: euro 516,45

Infermiere
Posizione D: euro 428,66

Infermiere psichiatrico con due anni di scuola, infermiere pediatrico
 Posizione D: euro 428,66

Assistente sanitario
 Posizione D: euro 428,66

Ostetrica
 Posizione D: euro 428,66

Ostetrica con 6 anni di anzianità (con esclusione del personale assunto successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto)
 Posizioni D1/D2/D3/D4: euro 1.239,50

Coordinatore amministrativo
 Posizione D2: euro 87,79

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico
 Posizione DS: euro 428,66

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico, con 20 anni di anzianità
 Posizione DS1: euro 428,66

Caposala, Capo ostetrica, Coord. personale infermieristico, con 25 anni di anzianità
 Posizione DS2: euro 428,66

Dirigente di area riabilitativa in struttura con internato (già Responsabile)
 Posizione DS4: euro 87,79

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Casa di cura con oltre 250 p.l. e di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, da 121 a 150 p.l.
 Posizione D4: euro 87,79

Analista di sistemi elettronici
 Posizione D4: euro 87,79

Art. 64
 (Indennità professionali)

Al personale riclassificato nella categoria E, secondo la qualifica attribuita, spettano le seguenti indennità professionali, annue, ripartite per 12 mesi:

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 250 posti letto
 Posizioni E/E1: euro 2.003,85

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria fino a 250 posti letto con 5 anni di anzianità
 Posizioni E/E1: euro 2.871,50

Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi
 Posizione E: euro 4.018,03

Assistente: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista, farmacista collaboratore di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi, - con 5 anni anzianità
 Posizione E: euro 4.901,17

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto
 Posizione E: euro 2.003,85

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 150 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 150 posti letto, con 5 anni di anzianità
 Posizione E: euro 2.871,50

Capo servizio o Ufficio amministrativo di Ospedale classificato, IRCCS e Presidi con oltre 200 posti letto, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate con oltre 200 posti letto, Vicedirettore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS e Presidi
 Posizioni E1/E2: euro 5.877,28

Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista
 Posizione E1: euro 5.438,29

Coadiutore: biologo, chimico, fisico, psicologo, sociologo, pedagogista, farmacista di Ospedali Classificati, Presidi e IRCCS
 Posizione E1: euro 7.194,24

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria da 251 a 500 posti letto
 Posizione E2: euro 4.141,98

Direttore amministrativo di Struttura sanitaria con oltre 500 posti letto
 Posizione E2: euro 6.765,58

Direttore amministrativo di Ospedale Classificato, IRCCS, Presidi e Case di cura totalmente clinicizzate
 Posizione E2: euro 6.765,58

Direttore: biologo, chimico, fisico, farmacista, psicologo, sociologo e pedagogista
 Posizione E2: euro 7.571,26

Art. 65
 (Premio di incentivazione)

A tutto il personale compete un premio di euro 450,00 annue lorde, da erogarsi in unica soluzione congiuntamente alla retribuzione del mese di luglio di ogni anno.

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

Per ogni giorno di mancata presenza, il premio di cui al 1° comma è ridotto in ragione di euro 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 a euro 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. 104/1992, permessi sindacali retribuiti, periodi di astensione obbligatoria per maternità, ricovero ospedaliero documentato o in day hospital, infortunio sul lavoro riconosciuto ed assistito dall'INAIL.

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

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

Art. 66
 (Tredicesima mensilità)

A tutto il personale in servizio spetta una tredicesima mensilità da corrispondersi alla data del 16 dicembre di ogni anno, composta da: tabellare annuo di cui all'art. 50 come da posizione economica diviso dodici e retribuzione individuale di anzianità.

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

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

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

Art. 67
 (Corresponsione della retribuzione e reclami sulla busta paga)

Handwritten signatures and initials:

- mm
- lm
- fe3
- cont
- EB
- 26

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 corrispondenza 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.

Art. 68
(Vitto e alloggio)

Qualora usufruisca dell'alloggio fornito dalla Struttura, il dipendente è tenuto ad un contributo di euro 46,48 mensili; qualora usufruisca del pasto fornito dalla Struttura, il dipendente contribuisce con una somma pari a euro 1,55 per ogni pasto.

E' 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 debbono prevedere indennità monetizzabile.

Non usufruisce di detto servizio il personale non in servizio.

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

Art. 69
(Abiti di servizio)

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

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

Art. 70
(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

Art. 71
(Cause di estinzione del rapporto di lavoro)

Il rapporto di lavoro cessa nei seguenti casi:

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

- il comma 17 dell'art. 4, della legge n. 92/2012 disciplina la procedura di convalida delle dimissioni nonché delle risoluzioni consensuali;
 - la disposizione citata individua quali sedi autorizzate ad operare la convalida la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti; lo stesso comma 17 riconosce altresì ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale la possibilità di individuare ulteriori sedi autorizzate;
 - le parti intendono avvalersi di tale facoltà al fine di agevolare l'attuazione della nuova disciplina della convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali;
 - il Ministero del lavoro, con la circolare n. 18/2012, ha riconosciuto le sedi sindacali quali sedi qualificate in grado di offrire "le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa";
 - 1) in attuazione dell'art. 4, comma 17, della legge 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;
 - 2) per "sede sindacale" si intende la sede territoriale delle Organizzazioni sindacali firmatarie, o (purché delegata) la sede aziendale.
- Le parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo.

Art. 72
(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 trenta di calendario per tutto il personale dipendente.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra 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 nell'anzianità di servizio agli effetti dell'indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di cui al 1° comma 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.

Art. 73
(Trattamento di fine rapporto)

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;
- 4) 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio dal 31 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 legge n. 297/1982.

Le voci che rientrano nel t.f.r. sono quelle previste ai sensi di legge:

- retribuzione come da posizione economica;
- retribuzione individuale di anzianità "ad personam";
- elemento aggiuntivo di retribuzione (E.a.d.r.);
- indennità per mansioni superiori;
- indennità di coordinamento non revocabile;
- superminimi;
- assegni "ad personam";
- indennità specifiche;

Art. 82
(Ente Bilaterale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'Ente Bilaterale del macro settore Sanità denominato EBSAP costituito da una o più Parti Sociali firmatarie del presente accordo e relativo CCNL.

Art. 83
(Fondo Interprofessionale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

Art. 84
(Previdenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convergono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

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

Art. 85
(Tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale)

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

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

Assegni "ad personam" professioni sanitarie e tecniche (art. 50)

Posizioni economiche	Assegno annuo "ad personam"
C - D	
C1 - D	Euro 619,23
C2 - D1	Euro 411,10
C3 - D2	Euro 350,16
C4 - D3	Euro 39,77

A large area of the page is covered by numerous handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are of various styles, some appearing to be full names or initials, and are scattered across the lower half of the document, overlapping the table and extending towards the right margin.

Allegati

Allegato 1

Schema di codice di condotta da adottare
nella lotta contro le molestie sessuali

Art. 1
(Definizione)

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Art. 2
(Principi)

Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
- b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento europeo A3-0043/1994, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e) viene garantito l'impegno delle aziende e enti a definire preliminarmente, d'intesa con i soggetti firmatari del Protocollo d'Intesa per l'adozione del presente Codice, il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Strutture individuano persone in possesso dei requisiti necessari, oppure individuano anche al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
- f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari, ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti;
- h) l'azienda si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, dalle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3
(Procedure da adottare in caso di molestie sessuali)

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4
(Procedura informale intervento della Consigliera/del Consigliere)

La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5
(Denuncia formale)

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla Direzione generale

Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'azienda e l'ente, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991 e nel caso in cui l'azienda e l'ente nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/i denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'azienda nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

ALLEGATI

1. DECRETO PRESIDENZIALE N.651 DEL 10/08/2017 MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'
2. VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
3. REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
4. PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.



ASSESSORATO DELLA SALUTE
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica
Area Interdipartimentale 3 "Affari Giuridici"

Prot. n° A.I.3/ 19.163

Palermo, 26-03-2018

OGGETTO: Decreto Presidenziale n°651 del 10.08.2017 - Ricorso straordinario proposto da Scalisi Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato Regionale della Salute n°2509/13 del 30.12.2013 relativo all'istituzione elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali

~~Ricevuto~~ A/A

Al Sig. Scalisi Daniele Gregorio
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello
antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

p.c. : : Al Servizio S. : :
Dip. Attività Sanitaria e O.E

S E D E

(Seguito nota n°11991 del 12.03.2018)

In conformità alla richiesta dell'Ufficio Legislativo e Legale, si trasmette copia del Decreto Presidenziale n°651/2017 corredato dal parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana n°693/2015, con il quale il ricorso è stato accolto, salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

IL DIRIGENTE
(Dr. Giuseppe Sgroi)

Repubblica Italiana



Regione Siciliana

IL PRESIDENTE

VISTO lo Statuto della Regione;
VISTO il D.P.R. 24 novembre 1971, n.1199;
VISTO il Decreto Legislativo 24 dicembre 2003, n. 373;
VISTO il ricorso straordinario proposto il 6 giugno 2014 da Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione, con sede in Roma) per l'annullamento, previa sospensione cautelare, del decreto dell'Assessore regionale della salute 30 dicembre 2013, n. 2509, di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali, pubblicato nella G.U.R.S. n. 4, parte I, del 24 gennaio 2014;
VISTI gli atti;
VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 10754/208.14.8 del 5 maggio 2015;
VISTO il parere interlocutorio del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 24 maggio 2016;
VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 24245/208.14.8 del 25 novembre 2016;
VISTO il parere del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 3 febbraio 2017, il cui testo è allegato al presente decreto e le cui considerazioni si intendono qui integralmente riprodotte;

DECRETA

Art. 1

Il ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, di cui in narrativa, è accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

Art. 2

Il competente Dipartimento regionale è incaricato dell'esecuzione del presente decreto.

Palermo,



IL PRESIDENTE
Il Vice Presidente
[Signature]

Visto: L'AVVOCATO GENERALE

Maria Mattarella

[Signature]



Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana

25906
Prot. /208.14.8 del 06 DIC. 2017 Segreteria Ricorsi Straordinari

Oggetto: D.P. reg. n. 651 del 10/8/2017 Ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato regionale della Sanità n. 2509/13 del 30/12/2013 relativo all'istituzione elenco regionale di soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali.

SI TRASMETTE SOLO VIA E-MAIL

Dipartimento Regionale per la pianificazione strategica

PALERMO

e p.c. Scalise Daniele Gregorio - elettivamente domiciliato
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello
pec: antonino.augello@avvsciacca.legalmail.it

Con riferimento al ricorso straordinario in oggetto indicato, si trasmette, per la notifica e l'esecuzione nei confronti delle parti interessate, il D.P. Reg. in oggetto indicato in uno al parere del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione siciliana n. 693/2015 del 03 febbraio 2017, in copia informatica e relativa attestazione di conformità (art.22,co.2,C.A.D.) Si comunica, inoltre, che il parere del CGA è consultabile mediante accesso libero al sito internet www.giustizia-amministrativa.it, seguendo il seguente percorso:

- accesso all'home page
- link: C.G.A.R. Sicilia
- link: attività consultiva
- inserire anno e numero del parere oppure data dell'adunanza.

L'ISTRUTTORE

Ferdinando Guccione*

IL DIRIGENTE AREA AA.GG.
Alessandra Rasso

ASST
Dipa

PROV. N. 13/17/CPG 25/11/18



*Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana
Segreteria Ricorsi Straordinari*

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Mediante apposizione della firma digitale, la dott. Alessandra Russo, dirigente dell'Area Affari Generali - Segreteria Ricorsi Straordinari - dell'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza della Regione siciliana, attesta, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del C.A.D., che la copia per immagine su supporto informatico del D.P. Reg. n.651/17 è conforme all'originale formato in origine su supporto analogico, che consta di n.9 facciate, agli atti di quest'Ufficio.



Numero 00377/2017 e data 15/05/2017 Spedizione



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

**CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA
PER LA REGIONE SICILIANA**

Adunanza delle Sezioni riunite del 3 febbraio 2017

NUMERO AFFARE 00693/2015

OGGETTO:

Ricorso straordinario al Presidente della Regione Siciliana proposto da Scalise Daniele Gregorio nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e dell'EFEI avverso il provvedimento dell'Assessorato regionale della salute di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e organismi paritetici del 30.12.2013, n. 2509/2013. Domanda di sospensione;

LA SEZIONE

Viste le relazioni n. 10754/208.14.8 del 05/05/2015 e n. 24245/208.14.8 del 25/11/2016 con le quali la Presidenza Regione Siciliana Ufficio legislativo e legale ha chiesto il parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa sull'affare consultivo in oggetto;

Esaminati gli atti e udito il relatore, consigliere Giambattista Bufardecì;

Premesso e considerato

Con atto notificato al Presidente della Regione e all'Assessorato resistente con raccomandata a/r. del 6 giugno 2014, Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione) ha proposto ricorso straordinario per l'annullamento, previa sospensione dell'efficacia, del decreto dell'Assessore regionale della salute n. 2509 del 30 dicembre 2013 di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali pubblicato in GURS n. 4 del 24/1/2014. Il ricorrente riferisce che in data 8/8/2012 veniva emanato il decreto assessoriale n. 1619 (in GURS n. 39 del 14/9/2012) recante "Recepimento degli accordi Stato-Regioni n.221 del 21/12/2011 e 223 del 25/7/2012 e linee guida per l'organizzazione dei corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi e per lavoratori, dirigenti e preposti". L'EFEI il 23/10/2012 avanzava richiesta di accreditamento quale organismo paritetico provinciale (O.P.P.) ai sensi del D.A. Salute n. 39/2012.

Avuta notizia che la Regione non intendeva accreditare gli Organismi bilaterali, in data 21/3/2013 inviava ulteriore documentazione per l'accREDITAMENTO.

A fronte di tale richiesta l'Assessorato inviava il parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori di cui al D.A. 1619/2012. Con detto parere, nella considerazione che l'EFEI non rientrava tra le organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative di cui alla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 5/6/2012, si riteneva di rigettare l'istanza di inserimento nell'elenco

regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali per il settore edile. Con successive note veniva trasmessa altra documentazione comprovante la maggiore rappresentatività e i requisiti per l'accreditamento. Il 30/12/2013 veniva emesso l'atto impugnato con il presente gravame.

Il ricorso è affidato ai seguenti motivi:

Violazione e falsa applicazione degli artt. 12 e 37 del d.lgs. n. 81 del 9/4/2008. Violazione e falsa applicazione art. 2, comma 1 lett. h) e m) del d.lgs. n. 276/2003. Violazione e falsa applicazione della circolare n. 13 del 5/6/2012 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione gen. per l'attività ispettiva - Difetto dei presupposti. Erroneità manifesta. Travisamento dei fatti. Difetto di motivazione. Difetto di istruttoria. Violazione del principio del legittimo affidamento. Eccesso di potere. Contraddittorietà

La circolare del Ministero del Lavoro n. 13/2012, richiamata dal diniego espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori, stabilisce che il requisito della maggiore rappresentatività comparativa si riscontra nel settore solo nelle associazioni sindacali dei lavoratori CGIL CISL UIL e alle associazioni dei datori di lavoro ANCE, ANAEPa, CNA costruzioni, FIAE Casartigiani, CLAAI, ANCPL Legacoop PLS, AGCI e ANIEM.

Il provvedimento impugnato è motivato con la mancanza del suddetto requisito in quanto parte ricorrente non risulta inserito tra i soggetti individuati dalla circolare.

Il d.lgs. n. 276/2003, all'art. 2 c. 1 lett. h) e m), fa riferimento sia per gli enti bilaterali che per le associazioni sindacali al concetto di rappresentatività comparativa. L'EFEL, essendo un soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore e

firmatario di un contratto collettivo nazionale di lavoro, va considerato rappresentativo anche alla luce della sua articolazione organizzativa e territoriale.

Con nota n. 58797 del 22/7/2014 l'Assessorato regionale della Salute ha trasmesso documentazione relativa al ricorso tra cui la nota della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori prot. 260/14 del 10/7/2014 con cui si precisa che, a seguito di documentazione integrativa prodotta dagli organismi paritetici provinciali EFEI, detti organismi sono stati inseriti nella sezione "con riserva" (che consente ai soggetti inseriti di essere comunque operativi) per i settori diversi dall'edilizia. Per gli o.p.p. EFEI relativi al settore edilizia, preso atto dell'elenco della circolare n. 13/2012 del Ministero del lavoro, questi sono stati considerati privi del requisito prescritto. L'Ufficio legislativo e legale con la relazione del 5 maggio 2015 ha concluso per la irricevibilità del ricorso.

Questo Consiglio, con parere n. 693/15 reso il 24/5/2016, considerato che il provvedimento impugnato non contiene i termini e l'autorità cui proporre impugnazione, ha ritenuto il gravame ricevibile riconoscendo l'errore scusabile del ricorrente e ha chiesto all'U.L.L. di riferire nel merito.

L'Ufficio legislativo e legale con relazione del 25 novembre 2016, alla luce della ulteriore documentazione acquisita, ha riferito che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 13/2012 ha fornito risposta alle numerose richieste di chiarimento in merito alle problematiche della formazione dei lavoratori nel settore edile e specificatamente in relazione al coinvolgimento nell'attività formativa degli organismi paritetici di cui all'art. 2, lettera ee) del d.lgs. n. 81/2008. Con la circolare suindicata è stato chiarito che solo gli organismi

bilaterali costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali nel settore dell'edilizia (elencati nella circolare) possono definirsi organismi paritetici, ai sensi del citato art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, legittimati a svolgere l'attività di formazione, in collaborazione con i datori di lavoro, così come previsto dall'art. 37 del medesimo decreto legislativo.

Detta circolare ha però ingenerato una serie di perplessità nell'individuazione degli organismi paritetici nel settore edile e dei soggetti legittimati all'attività formativa in questione. In particolare è stata contestata la natura esaustiva dell'elencazione effettuata nella detta circolare 13/2012.

Il Ministero, con nota dell'8/6/2015 in risposta ad apposita richiesta, ha affermato che " nel settore dell'edilizia la circolare n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale", ribadendo la necessità dei prescritti requisiti per la legittimazione allo svolgimento di attività di formazione ex d.lgs. n. 81/2008. Giova però al riguardo rilevare che l'Assessorato regionale della Salute, a seguito della copiosa documentazione integrativa trasmessa da parte ricorrente con la quale si sosteneva la piena titolarità dei requisiti di iscrizione nell'elenco regionale in questione, ha richiesto al Ministero esplicito quesito in ordine alla esaustività dell'elenco (di cui alla circolare 13/2012) di soggetti in possesso dei requisiti per l'attività formativa in parola rappresentando la specifica condizione della CEPA-A e dell' EFEI ma il Ministero non ha fornito alcun chiarimento.

Sulla questione in argomento il TAR del Lazio con sentenza n. 8765/15 ha affermato che il Ministero, con la circolare in questione, "ha offerto

agli ispettori l'indicazione dei soggetti da identificare "al momento" quali organismi paritetici dotati di maggiore rappresentatività sul territorio nazionale in termini comparativi e nella cui nozione, dunque, non rientrano tutti gli organismi genericamente frutto di qualsivoglia contrattazione collettiva in ambito edile". Il Ministero con nota prot. 37/0012319 del 29/7/2015, alla luce della suindicata sentenza, ha poi riaffermato che la circolare 13/2012 è basata su dati numerici in continuo aggiornamento e riferita ad elementi periodicamente riveduti e trasmessi dalle stesse organizzazioni sindacali ed ha invitato le Direzioni Territoriali e Interregionali del Lavoro destinatarie della nota a tener conto delle indicazioni già fornite con la circolare 13/2012.

Essendo questi i termini della questione l'esclusione di parte ricorrente dall'elenco regionale di cui al decreto assessoriale n.1619 dell'8/8/2012 operata è da ritenere illegittima. L'atto impugnato si basa sul parere espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori che (vedi nota n. 157 del 12/7/2013) ha ritenuto di non poter inserire EFEI nell'elenco regionale in questione "considerato che la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore edile e che tra queste non risulta essere presente l'organismo istante". Al riguardo giova però osservare che l'art.2, comma 1 lettere h) ed m) del d.lgs. n. 276/2003 individua quale criterio di selezione per l'accesso ai diversi strumenti organizzativi previsti dal decreto in questione quello della rappresentatività comparativa. La differenza tra il criterio della maggiore rappresentatività e quello della rappresentatività comparativa, introdotto con la suindicata riforma del 2003, è che il primo ha l'attitudine a concentrare la rappresentatività solo

su un soggetto (quello dotato di maggiore rappresentanza) mentre il secondo consente di legittimare la rappresentatività di tutti i soggetti associativi che hanno una consistente base di iscritti. Nella fattispecie parte ricorrente, giusta la documentazione in atti, risulta soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore, firmatario di un c.c.n.l. applicato e con una diffusissima articolazione territoriale (oltre 1700 sportelli, 110 organismi paritetici provinciali etc) e quindi appare titolare di una dimensione organizzativa e territoriale coerente con quanto richiesto dalla normativa vigente. Va ancora evidenziato, come peraltro ribadito dalle stesse note del Ministero oltre che dalla giurisprudenza sopra citata, che il criterio della rappresentatività comparativa comporta un dato soggetto a variazioni e necessita quindi un continuo aggiornamento ed approfondimento che nella fattispecie non risulta essere stato operato.

Invero l'Assessorato, dopo avere formulato specifico quesito al Ministero in ordine alla posizione di parte ricorrente e senza avere ottenuto alcun riscontro, si è limitata a dare esecuzione al parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori senza che venisse eseguita alcuna ulteriore specifica valutazione e/o attività istruttoria.

Alla luce delle suindicate considerazioni, come correttamente riferito dall'U.L.L. nella sua relazione, l'esclusione impugnata è da ritenere erronea o quanto meno carente di adeguata istruttoria e conseguentemente il ricorso è meritevole di accoglimento, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

P.Q.M.

Si esprime l'avviso che il ricorso sia accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

L'ESTENSORE
Giambattista Bufardecì

IL PRESIDENTE
Rosanna De Nictolis

IL SEGRETARIO
Giuseppe Chiofalo

VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA

DEI 9 MACROSETTORI.



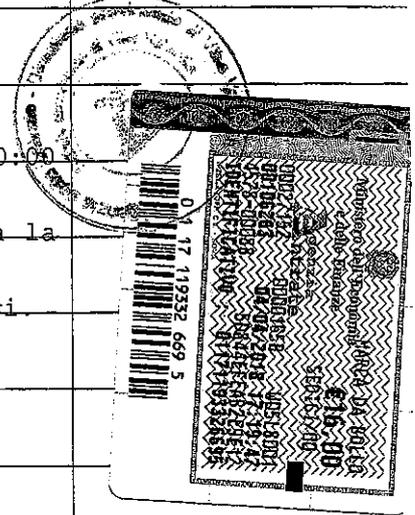
L'anno 2018, il giorno 20 del mese di gennaio alle ore 10:00 presso la sede di ROMA, Via Appia Nuova, 612 si è riunita la Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori.

Per discutere sul seguente Ordine del Giorno:

1. Rinnovo cariche;
2. Approvazione nuovo regolamento e apertura P. IVA e C.C.I.A.A.;
3. Spostamento sede legale Presso Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.
4. Varie ed eventuali.

Assume la presidenza il sig. Scalise Daniele Gregorio e a fungere da segretario il sig. David Conti, il quale ringrazia e accetta.

Il presidente constatata la regolarità della convocazione e del numero dei componenti per poter deliberare come previsto da regolamento, la Commissione è così composta dagli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del





Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative, il presidente pertanto dichiara valida e atta a deliberare la seduta.

In merito al primo punto dell'ODG:

Prende la parola il presidente il quale passa a trattare il primo punto all'ordine del giorno, chiede ai presenti di prendere visione e ratificare le proprie dimissioni da presidente della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori credendo in una giusta evoluzione e prosecuzione del suo operato e propone le seguenti candidature: per la carica di presidente il sig. David Conti; per quella di vice presidente il dott. Stiven Baldo Mariano e per quella di segretario l'ing. Gaetano Fabio Martorana.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, viene deliberato con voto unanime per alzata di mano l'elezione a presidente del sig. David Conti, a vice presidente del dott. Stiven Baldo Mariano e l'elezione a segretario del Ing. Gaetano Fabio Martorana, della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori, tutti gli eletti accettano la carica e ringraziano l'assemblea vengono inoltre



ratificati quali membri della Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macrosettori il Sig. Daniele Gregorio Scalise, il Dott. Nicola Bellomo, il Dott. Erminio Barbalace, il Sig. Vincenzo De Fazio, il sig. Ignazio Vania, il sig. Mario Moccia, il sig. Carrabetta Francesco, il sig. Bruziches Ernesto, l'Arch. Mario Perri.

In merito al secondo punto dell'ODG:

Chiede la parola David Conti spiegando i motivi e le ragioni per il quale chiede che venga accettato il nuovo Regolamento, venga autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, e dopo attenta lettura di tutti i punti, viene deliberato all'unanimità il nuovo Regolamento e autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A. della commissione.

In merito al punto tre dell'ODG:

Il presidente chiede ai presenti di voler autorizzare lo spostamento della sede legale presso Villa Pallavicini via Tommaso Martelli, 22 Bologna, per dare un'ulteriore immagine di prestigio alla Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori essendo essa sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, si delibera all'unanimità lo spostamento della sede



legale presso Villa Pallavicini Via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

In merito al punto quarto dell'ODG:

Null'altro essendovi da deliberare l'assemblea viene sciolta alle ore 14:00.

Il presente verbale è composto da n. 4 pagine numerate.

Letto, firmato e sottoscritto

Il presidente

Il segretario



06 APR. 2018
Registrato a Vibo Valentia il
al N. 397 Serie 30 Versati con mod.
di pagamento F23/E24 Euro 224,00
L'ADDETTA (*) Su delega del
D. del prefetto
N. 104/18

L'ADDETTA (*)
Rosanna Vico



REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI

VISTO l'articolo 76, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 276 del 2003, che indica, tra gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro, gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento;
VISTO l'articolo 78, comma 2, lett. a) - c), e comma 3 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che detta i principi generali delle procedure di certificazione;

VISTO l'articolo 81 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina l'attività di assistenza e consulenza alle parti;
VISTO l'articolo 84 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina la certificazione di taluni modelli organizzativi del lavoro e segnatamente dei contratti di appalto e somministrazione;

CONSIDERATO che in data 12 febbraio 2015, gli Enti Bilaterali in sigla E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative hanno concluso una convenzione tra di loro costituendo la Commissione unitaria di Certificazione denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori", che in data 12 Marzo 2015 hanno approvato l'ingresso dell' E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione Via Appia nuova 612, 00179 Roma, Cf/p.iva 10014581002 in qualità di capofila della commissione di certificazione e che in data 21 dicembre 2017 hanno approvato l'ingresso nella Commissione degli Enti Bilaterali E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative di cui da tale data divengono parte importante;

RITENUTO, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;
tutto ciò premesso i Presidenti degli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, costituenti di fatto la Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

APPROVANO, nella seduta del 20 gennaio 2018 e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento.



REGOLAMENTO

ART. 1 (COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE)

1. Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è costituita la Commissione di certificazione Unitaria denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori" tra gli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, di seguito denominati "Enti Bilaterali", composta dai presidenti degli Enti Bilaterali di cui sopra e da soggetti designati tra coloro che sono in possesso di specifiche competenze tecnico-giuridiche, designati dagli organi degli Enti Bilaterali e di cui al verbale di approvazione ed adozione del presente Regolamento.
2. Il numero dei componenti della Commissione di Certificazione può essere aumentato con delibera degli organi degli Enti Bilaterali. L'incarico di componente della Commissione di Certificazione dura tre anni ed è rinnovabile. L'incarico a componente della Commissione può essere revocato con provvedimento motivato da parte degli organi degli Enti Bilaterali. Nel caso di revoca o di rinuncia da parte di taluni dei componenti della Commissione di Certificazione gli organi degli Enti Bilaterali provvederanno alla sua sostituzione con propria delibera.
3. La Commissione nomina nel suo interno il Presidente, il Segretario e può nominare uno o più Vice Presidenti.
4. La Commissione è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza da uno dei Vice Presidenti. Essa, inoltre, può dotarsi di una o più Commissioni istruttorie, a seconda delle convenzioni di volta in volta stipulate con soggetti pubblici o privati, Individuali o collettivi. Compito di dette Commissioni è quello di svolgere tutte le attività istruttorie, preliminari alla attività di vera e propria certificazione degli schemi contrattuali, e di garantire una assistenza attiva alle parti negoziali e alla Commissione di Certificazione con sede in Bologna via Tommaso Martelli n. 22, presso Villa Pallavicini già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.
5. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione che saranno presiedute da un vice presidente.
6. Per la nomina dei membri supplenti per i casi di assenza o di impedimento (temporaneo o definitivo) provvede il Presidente della Commissione con proprio provvedimento. Per la sostituzione del Segretario e del Vice Presidente il Presidente deve scegliere tra i membri ordinari. Il Presidente non può essere sostituito, se non nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del presente regolamento, e comunque soltanto da soggetti in possesso delle competenze tecniche necessarie per rispondere alle esigenze di valutazione dei rapporti contrattuali portati all'attenzione della Commissione.
7. Alle riunioni della Commissione, a titolo meramente consultivo, possono partecipare tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento. A tale fine, la prima seduta della Commissione non può avvenire se non sono trascorsi 3 giorni liberi dall'inizio del procedimento. Della possibilità di partecipare alle riunioni della Commissione va data puntuale informazione nella comunicazione di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo.
8. La Commissione Unitaria dei 9 Macrosettori, può aprire Commissioni Istruttorie territoriali siano esse regionali, provinciali o zonali.

Art. 2 (SEDE)

1. La Commissione ha sede Legale ad ogni effetto presso Villa Pallavicini di Bologna in via Tommaso Martelli n.22 già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova e Sede Operativa in via Appia Nuova 612 a Roma già sede di alcuni degli Enti Bilaterali che la costituiscono.

Art. 3 (SOTTO-COMMISSIONI)

1. Clascuna sotto-Commissione ha compiti autonomi di certificazione e si compone di almeno 5 (cinque) membri tra quanti designati dagli Organi degli Enti Bilaterali. E' presieduta dal Presidente della Commissione di Certificazione o da un Vice Presidente.



2. Saranno istituite le Commissioni Istruttorie in sede territoriale in tutte le Province italiane queste ultime saranno composte di tre (3) membri, la presidenza delle stesse viene affidata ad un membro della Commissione di Certificazione che procede a sottoporre la votazione per l'elezione del Vice Presidente ed il Segretario. Le Commissioni Istruttorie territoriali hanno l'obbligo di segnalare le istanze di certificazione oltre alla DPL anche alla Commissione di Certificazione la quale apporrà il proprio.

Art. 4 (COMMISSIONI ISTRUTTORIE)

1. La Commissione istruttoria, ha compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi; provvede in particolare all'esame delle istanze assegnate a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione, nonché, all'occorrenza, alla prestazione dell'attività di consulenza e assistenza di cui all'articolo 81 del decreto legislativo; può altresì essere incaricata dal Presidente di completare l'audizione delle parti o il sopralluogo in sito, nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.
2. La Commissione Istruttoria, esamina i documenti relativi ai contratti sottoposti ad istanza di certificazione ed a termine dei propri lavori prepara una relazione per la Commissione di Certificazione, la relazione viene portata in Commissione di Certificazione dal Presidente della Commissione Istruttoria che ne illustra il contenuto.

Art. 5 (SUPPORTI TECNICI)

1. La Commissione di certificazione si avvale dei supporti tecnici e logistici messi a disposizione dagli Enti Bilaterali. In particolare: idoneo locale per le riunioni e le audizioni; responsabile organizzativo e personale amministrativo per coadiuvare il Segretario, il Vice Presidente e il Presidente; apparecchiature ed impianti informatici, telefonici e di riproduzione e relativi collegamenti, accessi e programmi; indirizzo di posta elettronica, sito internet e link espressamente dedicato alle attività di certificazione; documentazione legislativa, giurisprudenziale, amministrativa e scientifica inerente alle materie di competenza; banche dati informatiche.

Art. 6 (VALIDITA' DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE)

1. Ai fini della validità delle sedute della Commissione ovvero della sotto-Commissione è richiesta la presenza del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario, e di almeno altri 2 (due) membri.
2. Il Presidente può essere sostituito solo in caso di rinuncia, di impedimento oggettivo non compatibile con la chiusura del procedimento nei termini di legge di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo e di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del presente regolamento. La sostituzione del Presidente è deliberata dall'assemblea della Commissione con voto di maggioranza.
3. La Commissione delibera a maggioranza dei propri membri. In caso di parità, decide il Presidente della Commissione.

Art. 7 (NORME RELATIVE AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE)

1. Sono membri della Commissione i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Tutti i membri della Commissione di Certificazione e delle Commissioni istruttorie sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astenuito con un supplente.
3. Oltre ai membri della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

Art. 8 (ISTANZA DI CERTIFICAZIONE)

1. L'istanza di avvio della procedura di certificazione, formulata congiuntamente dalle parti interessate, è redatta per iscritto in conformità ai modelli approvati dalla Commissione e secondo le istruzioni pubblicate fornite dagli Enti Bilaterali.
2. Le istanze difformi dai modelli sono comunque ricevibili purché, a giudizio della Commissione, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento.



Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza di certificazione:
 - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
 - b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
 - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
 - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
 - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
 - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
 - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

Art. 10 (PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA)

1. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero - ove venga attivata dalla Commissione - secondo una procedura telematica o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso ne verrà rilasciata ricevuta. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b), del decreto legislativo.
2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 (trenta) giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal 1° al 7 gennaio, dal 1° agosto al 1° settembre e dal 23 al 31 dicembre di ogni anno.

Art. 11 (COMUNICAZIONE ALLA DPL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, viene comunicato alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo. Tuttavia, ai medesimi effetti, qualora la Commissione voglia richiedere alle parti interessate una documentazione integrativa, la comunicazione è rinviata al momento di ricezione della relativa documentazione.
2. Ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, alla Direzione provinciale del lavoro viene fornita comunicazione «dell'inizio del procedimento» con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro informatico appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei supporti cartacei, ferme restando le corrispondenti registrazioni informatiche, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso gli uffici della Commissione di Certificazione, e ha la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto.

Art. 12 (VAGLIO PRELIMINARE)

1. Il Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.



Art. 13 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI E AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Il Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 10 del presente regolamento. Ove necessario, provvede quindi senza indugio a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione Istruttoria, indicando la data e l'ora stabilita. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione Provinciale del Lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica certificata.

Art. 14 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)

1. Il Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai membri ordinari, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno. Al fine dell'eventuale esercizio della facoltà di presentare osservazioni di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a), del decreto legislativo, nella comunicazione del calendario della seduta inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro interessata viene indicata espressamente la possibilità di partecipare ai lavori della Commissione e di accedere ai contratti e a ogni altra documentazione ai sensi e secondo le procedure di cui all'articolo 7, comma 3, del presente regolamento.

2. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione o sotto-Commissione da parte di un membro ordinario, questo provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione ed al Segretario, che, qualora non risulti raggiunto il numero minimo di membri richiesto dall'articolo 6 comma 1 del presente regolamento ai fini della validità delle sedute e delle delibere, disporrà il rinvio della seduta.

Art. 15 (RELATORI)

Salvo quanto previsto dall'articolo 4 del presente regolamento, il Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica il relatore che funge anche da Presidente della Commissione Istruttoria relativa alla specifica pratica. Il relatore predisponde, per ciascuna istanza pervenuta e sentita la Commissione istruttoria che presiede, una apposita scheda riepilogativa, nella quale sono riportate note illustrative in merito alla ricognizione della documentazione presentata e, in particolare, alla sussistenza o meno dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia contrattuale per la quale si richiede la certificazione, nonché in riferimento agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente regolamento.

Art. 16 (AUDIZIONE DELLE PARTI)

1. Le parti possono intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva, assoluta e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente, con esclusione di qualsiasi facoltà discrezionale in capo all'interessato medesimo. A tal fine, la parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito atto di delega, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.

2. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al precedente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo. In tal caso la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti. In nessun caso l'assistenza può essere prestata dal medesimo soggetto in favore di entrambe le parti.

3. All'audizione delle parti provvedono le commissioni istruttorie.

Art. 17 (DELIBERAZIONI E VERBALIZZAZIONI)

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione o della sotto-Commissione, udito il relatore, deliberano a maggioranza sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza. Il provvedimento è conforme alla deliberazione ed alle motivazioni espresse. Di tutte le attività della Commissione viene redatto verbale, a cura della segreteria e sotto la direzione del Presidente. A tal fine il Segretario presenza a tutte le sedute della Commissione.



Art. 18 (PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE)

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso e del termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il verbale di audizione delle parti, ove presente, e il resoconto dell'attività svolta dalla Commissione o dalla sotto-Commissione vengono allegati al provvedimento adottato e sono parte integrante dello stesso provvedimento. I provvedimenti di certificazione o di diniego contengono per *relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, indicano anche gli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.
2. Il provvedimento di certificazione o di diniego viene redatto in forma scritta in triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo, mentre gli altri due vengono consegnati o trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

Art. 19 (ITER PROCEDURALE)

Al fine di riassumere e schematizzare l'iter procedurale che la Commissione di Certificazione segue per espletare i suoi lavori fino alla Certificazione o al diniego della stessa viene riassunto il suo operato in questo schema:

1 fase

- alla richiesta di certificazione vengono inviati i moduli per la presentazione dell'istanza completi della descrizione dettagliata di come compilare gli stessi e una check list documentale relativa ai documenti da raccogliere ed inviare alla Commissione;
- Invio del Regolamento della Commissione da restituire timbrato e firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto;
- Invio del modulo per effettuare il pagamento della quota relativa alle spese di istruttoria.

2 fase

- dopo il ricevimento dei documenti richiesti richiamati dalla check list documentale, del Regolamento della Commissione controfirmato e timbrato dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, della ricevuta dell'effettuato pagamento relativa alle spese di istruttoria, il Segretario della Commissione su mandato del Presidente convoca la Commissione Istruttoria;
- Esame della documentazione da parte della Commissione Istruttoria ed eventuale richiesta di integrazione documentale;
- Definizione della necessità di un sopralluogo;
- In base alla complessità del procedimento di certificazione relativo al contratto sottoposto viene redatto il Preventivo di spesa, da inviare alle parti, lo stesso deve essere restituito per accettazione alla Commissione.

3 fase

- ricevuti i documenti oggetto della eventuale richiesta di integrazione da parte della Commissione Istruttoria, ritornato il preventivo di spesa firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, il Segretario della Commissione su indicazione del Presidente procede all'invio della richiesta di Istanza di Certificazione.

4 fase

- alla ricezione della presentazione dell'Istanza di Certificazione la stessa viene inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro della Provincia di Roma in quanto la sede operativa è a Roma;
- viene calendarizzato il sopralluogo da effettuare in sito, ed anche questo comunicato alla DPL;
- successivamente al sopralluogo viene calendarizzata la riunione della Commissione di Certificazione, anche di questa viene inviata comunicazione alla DPL.

5 fase

- si riunisce la Commissione di Certificazione che udita la relazione del Presidente della Commissione Istruttoria passa al riesame della documentazione e apre il confronto fra i membri, terminato il confronto, soddisfatta ogni richiesta dei membri della stessa, si procede emettendo il verdetto sulla fattibilità o meno di certificare il contratto oggetto della Istanza in discussione;
- La decisione finale viene verbalizzata e viene dato mandato al Segretario della Commissione di Certificazione di emettere il Certificato.

Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550



6 fase

- Preparazione del Certificato;
- Ricevuto il pagamento relativo al preventivo di cui alla 3 fase viene emesso il Certificato;
- Viene effettuato l'invio del Certificato in originale alle Parti e una copia viene conservata nell'archivio della Commissione.

N.B.

Ogni comunicazione deve essere effettuata tramite Posta Elettronica Certificata o Raccomandata con Ricevuta di Ritorno.

Art. 20 (ESECUTIVITA' DEL REGOLAMENTO)

1. Il presente regolamento, adottato dagli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.S.A.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, in data 20 gennaio 2018, come da verbale agli atti, verrà pubblicato nei siti Internet e trasmesso, per opportuna conoscenza, alla DPL.

2. Il presente regolamento, immediatamente esecutivo, viene consegnato in copia ai membri della Commissione e verrà diffuso a cura della Commissione stessa.

Art. 21 (ALLEGATI)

Allegati al presente Regolamento e parte integrante dello stesso sono i seguenti allegati:

- Modulo per la presentazione della Istanza Volontaria
- Modulo per la presentazione della Istanza Obbligatoria
- Modulo assunzione responsabilità delle parti (solo volontaria)
- Check list documentale
- Modulo pagamento spese di Istruttoria
- Modulo preventivo per la Certificazione
- Fac simile Certificato

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

David Corbi

IL SEGRETARIO

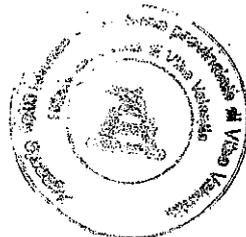
Roberta Giusti

06 APR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il
al N. 397 Serie 3 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro.....

L'ADDETTA (*)
Roberta Vita

Sunelle
del S. N. C. di
M. S. F. S.





PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.

Il giorno 31 del mese di gennaio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

UGL - Unione Generale del Lavoro con sede in Via delle Botteghe Oscure 54, 00186 Roma-
rappresentata dal Vicesegretario Generale Claudio Durigon;

e

CEPA-A Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori con sede in Roma,
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale Sig.
Daniele Gregorio Scalise;

e

ES.A.AR.CO. Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio con sede in Roma
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale
Michele Antonio Eramo;

PRESO ATTO CHE

Le UGL e CEPA-A hanno sottoscritto, in data 23 maggio 2013, i seguenti CCNL:

- CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie private;
- CCNL per il personale non medico delle strutture e cooperative socio sanitarie e assistenziali;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore abrasivi;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore concia e accorpati;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore plastica e gomma;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore chimica e affini;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore ceramica;

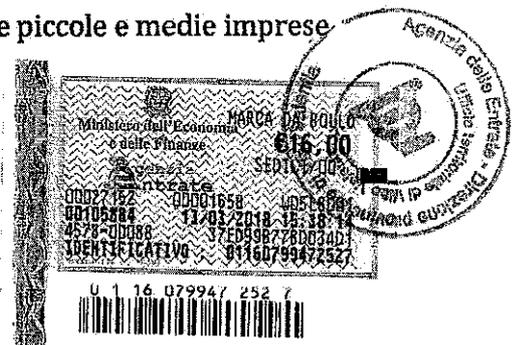
e in data 19 luglio 2013 il seguente CCNL:

- CCNL per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini;

e in data 07 maggio 2014 il seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore pesca;

e in data 28 maggio 2014 il seguente CCNL:



- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese e aziende del settore terziario, commercio e servizi;

e in data 23 aprile 2014 i seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore agricolo;

IN CONSIDERAZIONE CHE:

la UGL, per la parte sindacale e la CEPA-A, per la parte datoriale, hanno stabilito un percorso sinergico attraverso la firma, per stipula, dei CCNL di cui sopra, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

VISTO CHE:

La Confederazione ES.A.AR.CO. intende firmare i contratti di cui sopra sottoscritti da UGL e CEPA-A;

CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:

- a) si rende necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere sia al rinnovo dei CCNL in scadenza, che alla sottoscrizione di altri nuovi CCNL che ricoprono tutti e 9 i Macro Settori ATECO qui di seguito riportati:
1. EDILIZIA;
 2. SANITA' PRIVATA;
 3. AGRICOLTURA;
 4. PESCA;
 5. INDUSTRIA;
 6. CHIMICA;
 7. COMMERCIO TURISMO E TERZIARIO;
 8. ARTIGIANATO;
 9. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA;
- b) le parti si impegnano a concludere la fase trattante e la relativa firma per rinnovo e/o per stipula dei CCNL, entro e non oltre 40 gg dalla data di sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale:

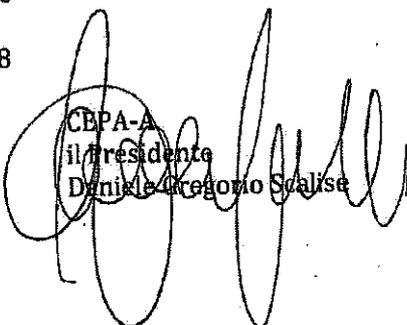
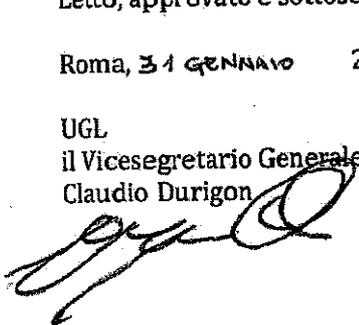
Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 31 GENNAIO 2018

UGL
il Vicesegretario Generale
Claudio Durigon

CEPA-A
il Presidente
Daniela Gregorio Scalise

ES.A.AR.CO.
il Presidente
Michele Antonio Erano



Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:00

ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL

Ricevuta di accettazione

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:00:08 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a:
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.
Identificativo messaggio: opec286.20180228130008.01676.10.2.65@pec.aruba.it

Allegato(i)

daticert.xml (789 bytes)
smime.p7s (6 Kb)



13 MAR, 2018

Registrato a Vibo Valentia il
al N. 276.....Serie.....3e.....Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro

[Firma]
Firma in delega del *[Firma]* *Demetrio Amaddeo*

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:01

CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:01:25 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec286.20180228130123.04180.10.1.65@pec.aruba.it

Allegato(i)

dati-cert.xml (883 bytes)
postacert.eml (1441 Kb)
smime.p7s (6 Kb)

13 MAR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il
al N. 276 Serie 30 Versati con mod.
di pagamento F23/F24 Euro.....



L ADDETTO (P)
Giuseppe Rocco Panetta
(*) Vicario su delega del Direttore Provinciale, Demetrio Amaddeo

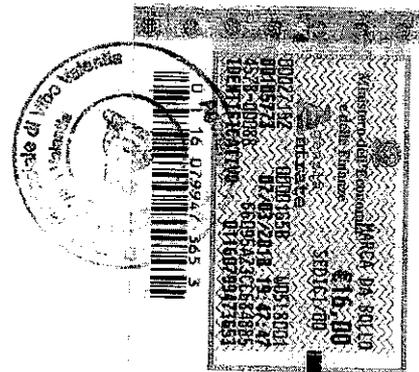
PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE

VIGENZA DAL 27 febbraio 2018 AL 02 aprile 2021

Il giorno 27 del mese di febbraio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- ES.A.AR.CO. Chimica
- ES.A.AR.CO. Scuola
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. Agricoltura
- ES.A.AR.CO. Commercio
- ES.A.AR.CO. Turismo
- ES.A.AR.CO. Costruttori Edili e Affini
- ES.A.AR.CO. Pesca
- ES.A.AR.CO. Industria
- ES.A.AR.CO. Federcoop
- ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori e Ambiente in sigla FER Ambiente
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.



Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale federata Confederazione Generale Sindacale C.G.S. in sigla FE.N.A.L.S. - C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- C.L.I. - F.N.L.A. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.L.I. - F.N.L.M. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.L.I. - F.N.L.P. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti C.L.I. in sigla FLAAF C.L.I.
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute C.L.I. in sigla FNAOPS C.L.I.
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica C.L.I. in sigla FENALC C.L.I.
- Federazione Lavoratori del settore Turismo C.L.I. in sigla FLT C.L.I.

PRESO ATTO CHE

Le Parti hanno sottoscritto i seguenti CCNL:

- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli;
- Es.a.ar.co. CCNL per gli impiegati agricoli;

ES.A.A.R.CO
il presidente
[Signature]

CEPA-A
il presidente
[Signature]

C.I.U.
il presidente
[Signature]
1

- Es.a.ar.co. CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore autodemolizione, smaltimento, recupero, trasporto, riciclaggio e trasformazione in energie rinnovabili;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle autoscuole e dagli studi di consulenza automobilistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel settore Comunicatori d'impresa;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da farmacie private;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti addetti alle attività di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria;
- Es.a.ar.co. CCNL per la tutela dei Lavoratori Autonomi;
- Es.a.ar.co. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Odontoiatri;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente imbarcato su natanti di cooperative di pesca marittima;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore trasporto viaggiatori, trasporto innovativo e delle centrali radio taxi;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici-educativi gestiti da enti ecclesiastici;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle scuole non statali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Professionali;



ESAAARCO
il presidente
Eugenio M. M. M.

CEPA-A
il presidente
[Signature]

il presidente
[Signature]
2

- Es.a.ar.co. CCNL per il personale teatrale artistico e tecnico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende industriali del settore del Tessile Abbigliamento Moda;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

IN CONSIDERAZIONE CHE:

Le Parti Sociali di cui sopra, attraverso la sottoscrizione del presente accordo interconfederale, hanno deciso di continuare il percorso sinergico almeno per un'altro triennio attraverso la firma, per integrazione, e successivamente per il rinnovo dei CCNL in scadenza delle seguenti macroaree, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

1. EDILIZIA ;
2. SANITA' PRIVATA ;
3. AGRICOLTURA;
4. PESCA;
5. INDUSTRIA;
6. CHIMICA;
7. COMMERCIO;
8. ARTIGIANATO;
9. TERZIARIO;
10. TURISMO;
11. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA.

CIO' PREMESSO

Le Parti Sociali convengono che si proceda alla sottoscrizione dell'integrazione ai CCNL di cui sopra relativa all'adeguamento normativo della Privacy e alla specifica relativa ai servizi degli istituti contrattuali per gli associati, si rende inoltre necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere al rinnovo dei CCNL entro e non oltre 120 gg dalla sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere il presente si impegnano:
in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare l'integrazione ai CCNL che viene accettata per totale e incondizionata adesione e firmata in tutte le sue pagine in 10 copie in originale

ESAARCO

Il presidente
[Signature]

CEPA - A
il presidente

[Signature]

CIU
il presidente

[Signature]

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:53

All - A

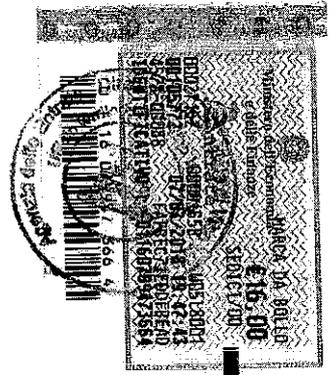
CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU

Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:53:29 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"
è stato consegnato nella casella di destinazione.
Identificativo messaggio: opec286.20180228125325.29880.10.1.62@pec.aruba.it

Allegato(i)

daticert.xml (883 bytes)
postacert.eml (3045 Kb)
smime.p7s (6 Kb)



Registrato in data 1.3.MAR.2018
al N. 241 del 3° Fascicolo con mod.
di pagamento n. 27/24

L'ARABO
Domenico Arabo
(*) Firma in delega del Direttore Provinciale Domenico Arabo

All. B

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:58

ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU

Ricevuta di accettazione

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:58:34 (+0100) il messaggio
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"
ed indirizzato a:
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.
Identificativo messaggio: opec286.20180228125834.02826.10.1.63@pec.aruba.it

Allegato(i)

daticert.xml (789 bytes)
smime.p7s (6 Kb)

13 MAR. 2018
Registrato e Valutato il
al N. 241 3° versati con mod.
di pagamento: 1.0374 1.000



Domenico Orsola
DIRETTORE GENERALE
DIREZIONE PROVINCIALE

